



Hvordan kan organisasjoner selektere prososiale kandidater?

En empirisk studie av hvordan organisasjoner kan benytte intervju for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon

Cecilie Due Lind og Camilla Merkesdal Solsvik

Veileder: Alexander Madsen Sandvik

Masteroppgave innen Strategi og ledelse og Økonomisk styring

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer inntår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Formålet med denne studien har vært å studere hvordan seleksjonsverktøy kan brukes til å identifisere og selektare kandidater med prososial motivasjon. Studien har undersøkt om prososial motivasjon kan predikeres gjennom strukturert intervju. For å undersøke dette er det utviklet en metode basert på to intervjutyper, situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju.

Studien samlet inn data gjennom et eksperiment som representerte en del av en seleksjonsprosess til en misjonsdrevet organisasjon. Eksperimentet ble gjennomført på 60 studenter, og bestod av tre deler der data ble samlet inn ved bruk av to spørreskjemaer og ett jobbintervju. Her ble prososial motivasjon innledningsvis målt gjennom et spørreskjema. Prososial motivasjon ble også målt på et senere tidspunkt gjennom et jobbintervju. Her ble vurderingsskalaen, *anchored rating scale*, benyttet for å predikere prososial motivasjon.

Studien finner innledningsvis at bruk av vurderingsskalaen gir konsistente vurderinger fra ulike intervjuere. Videre finner studien en lav korrelasjon mellom intervjutypene og målt prososial motivasjon. Den intervjutypen som viste best potensiale til å kunne predikere prososial motivasjon er situasjonsintervju. Dette gir praktiske implikasjoner slik at organisasjoner ikke ukritisk kan bruke strukturert intervju for å selektare kandidater. Når det gjelder andre faktorer som påvirker prediksjonsevnen er det funnet at alder og intervjuerfaring gav høyere vurdering når intervjutypen adferdsbeskrivende intervju ble benyttet, slik at organisasjoner som ønsker å ta i bruk denne intervjutypen anbefales å være oppmerksom på dette i vurderingen. Til slutt kan forfalskning ha innvirkning på vurderingen i intervjuet, selv om studien ikke finner entydig hvordan det påvirker vurderingen.

Oppsummert bidrar studien til å utvikle en metode for å selektare kandidater med prososial motivasjon. Vi konkluderer med at situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju kan benyttes som en del av seleksjonsprosessen for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon, men at det ikke kan benyttes ukritisk. Videre forskning på området anbefales for å ferdigutvikle et seleksjonsverktøy for prososial motivasjon.

Abstract

The aim of this study has been to look at how selection methods can be used to identify and select candidates with prosocial motivation. Our study has examined if prosocial motivation can be predicted through a structured interview. To examine this, we have developed a method based on two interview types, situational interview and behaviour description interview.

We developed an experiment that represented a part of a mission driven organisations' selection process. The experiment was conducted on 60 students and included three parts, two surveys and one mock interview. Prosocial motivation was measured through an initial survey, and on a later point of time through a mock interview, where we used anchored rating scales to score candidates to predict prosocial motivation.

Firstly, our study finds that application of anchored rating scales provides consistent evaluations from different interviewers. Moreover, the study finds a weak correlation between the interview types and measured prosocial motivation. The interview type that demonstrated the best potential in predicting prosocial motivation was situational interview. Our findings give practical implications and organisations need to be critical when using this method alone to select candidates. Regarding other factors affecting the model's predictive ability we found that age and interview experience gives higher scores when using behaviour description interview. Therefore, if organisations want to use this method, they need to be mindful of this when making selections. Finally, faking can have an impact on interview evaluation, even though our study does not find a clear indication on how it affects.

To summarise, our study contributes in developing a method for selecting candidates with prosocial motivation. We conclude that situational interview and behaviour description interview can be used as a part of a selection process to identify candidate's prosocial motivation, but it cannot be used uncritical. Further research on the topic is recommended to fully develop a selection method for prosocial motivation.

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet ved Norges Handelshøyskole (NHH) innenfor hovedprofilene Strategi og ledelse og Økonomisk styring. Oppgaven er skrevet under forskningsprogrammet *Future Oriented Corporate Solutions* (FOCUS), og tilhører forskningsprosjektet *Radical Technology-Driven Change in Established Firms* (RaCE).

Arbeidet med masteroppgaven har vært interessant og utfordrende. Det har vært lærerikt å jobbe med ulike temaer, samt å benytte eksperiment som innsamlingsmetode.

Vi ønsker først og fremst å takke vår veileder, Alexander Madsen Sandvik, for godt engasjement, konstruktive tilbakemeldinger og for å ta seg tid til å møte oss gjennom hele prosessen.

Videre vil vi takke FOCUS for muligheten til å delta i forskningsprosjektet og støtte underveis. I tillegg vil vi takke NHH og Høyskolen Kristiania for hjelp og støtte opp mot gjennomføringen av eksperimentet, og selvfølgelig vil vi takke alle deltakere for å ha satt av tid til å delta i eksperimentet.

Til slutt vil vi takke hverandre for et godt samarbeid som har bidratt til å opprettholde motivasjonen og som har bidratt til en lærerik prosess.

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	8
1.1 BAKGRUNN OG FORMÅL.....	8
1.2 PROBLEMSTILLING	9
1.3 BIDRAG	10
1.4 STUDIENS STRUKTUR	10
2. TEORI	11
2.1 PROSOSIAL.....	11
2.1.1 <i>Prososial motivasjon</i>	11
2.1.2 <i>Måling av prososial motivasjon</i>	13
2.1.3 <i>Prososial adferd</i>	14
2.1.4 <i>Forholdet mellom prososial motivasjon og prestasjon på arbeidsplassen</i>	14
2.2 REKRUTTERING OG SELEKSJON	16
2.2.1 <i>Strukturert intervju</i>	18
2.2.2 <i>Intervjutyper</i>	19
2.2.3 <i>Intervjuvurdering</i>	23
2.2.4 <i>Forfalskning</i>	24
2.2.5 <i>Andre påvirkningsfaktorer</i>	26
2.3 STRUKTURERT INTERVJU SOM VERKTØY FOR Å SELEKTERE PROSOSIALE KANDIDATER.....	26
2.4 FORSKNINGSMODELL	27
3. FORSKNINGSMETODE	28
3.1 FORSKNINGSTILNÆRMING.....	28
3.2 FORSKNINGSDSIGN.....	28
3.2.1 <i>Populasjon og utvalg</i>	30

3.2.2	<i>Prosedyre</i>	31
3.2.3	<i>Intervju</i>	31
3.2.4	<i>Spørreskjema</i>	35
3.2.5	<i>Pilottest</i>	37
3.3	ANALYSE	38
3.3.1	<i>Koding</i>	38
3.3.2	<i>Klargjøring av data</i>	40
3.3.3	<i>Deskriptiv statistikk</i>	41
3.3.4	<i>Reliabilitetskontroll</i>	41
3.3.5	<i>Hypotesetesting for uavhengige utvalg</i>	42
3.3.6	<i>Korrelasjonsanalyse</i>	43
3.3.7	<i>Tilleggsanalyse av spredningsplott</i>	44
3.4	EVALUERING AV METODE	44
3.4.1	<i>Validitet</i>	44
3.4.2	<i>Reliabilitet</i>	47
3.4.3	<i>Etisk perspektiv</i>	49
4.	RESULTAT	51
4.1	DESKRIPTIV STATISTIKK OG FORDELING	51
4.2	RELIABILITETSKONTROLL	53
4.3	ANALYSE AV HYPOTESER	54
4.3.1	<i>Vurdering i strukturert intervju</i>	54
4.3.2	<i>Prosocial motivasjon og vurdering i strukturert intervju</i>	55
4.3.3	<i>Interrater-reliabilitet og vurderingsskala</i>	57
4.3.4	<i>Forfalskning</i>	57

4.3.5	<i>Alder og intervjuerfaring</i>	58
4.4	OPPSUMMERING AV FUNN	59
4.5	DELVIS KORRELASJONSMATRISE.....	59
4.6	TILLEGGSANALYSE AV SPREDNINGSPLOTT.....	60
4.6.1	<i>Situasjonsintervju</i>	61
4.6.2	<i>Adferdsbeskrivende intervju</i>	63
5.	DISKUSJON	66
5.1	BESKRIVELSE AV FUNN	66
5.1.1	<i>Prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju</i>	66
5.1.2	<i>Interrater-reliabilitet og vurderingsskala</i>	68
5.1.3	<i>Forfalskning</i>	69
5.1.4	<i>Alder og intervjuerfaring</i>	70
5.1.5	<i>Tilleggsanalyse av spredningsplott</i>	70
5.1.6	<i>Oppsummering av diskusjon</i>	71
5.2	TEORETISKE IMPLIKASJONER	71
5.3	PRAKTISKE IMPLIKASJONER	72
5.4	BEGRENSNINGER.....	74
5.5	VIDERE FORSKNING	74
6.	KONKLUSJON	77
7.	LITTERATURLISTE	78
8.	APPENDIKS	84

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og formål

«Vi ønsker medarbeidere med like verdier som oss, og som ønsker å bidra til andres velferd, men jeg er ikke kjent med begrepet prososial motivasjon».

Sitat fra HR-sjef

En rekke organisasjoner har definert misjoner for å motivere ansatte. Slike misjoner defineres som et formelt utsagn av organisasjonens unike og varige formål (Desmidt, Prinzie & Decramer, 2011). Videre har misjonsbaserte organisasjoner ofte et ønske om å gjøre noe for andre og noe som gagnar samfunnet (Margolis & Walsh, 2003). En fordel en slik misjon kan gi organisasjoner er å bidra til å inspirere og motivere medarbeidere fordi det gir innsikt og skaper engasjement rundt formålet. Misjonsbaserte organisasjoner er i mange tilfeller spesielt interessert i å selektere medarbeidere som er prososialt motiverte, som omhandler ønsket om å hjelpe andre (Grant, 2008b). Et individ sitt ønske om å hjelpe andre og organisasjonens ønske om å gjøre noe for andre kan betraktes som sammenfallende verdier. Ved å ha medarbeidere med prososial motivasjon og sammenfallende verdier vil det kunne bidra til å gi positive effekter for ansatte og organisasjonen som helhet (Grant & Sumanth, 2009). Forskningsfeltet om prososial motivasjon danner grunnlag for å selektere medarbeidere med prososial motivasjon gjennom at det kan føre til økt jobbprestasjon og økt organisatorisk produktivitet (Bolino & Grant, 2016).

Seleksjon av medarbeidere er et dagsaktuelt tema spesielt med tanke på gevinster og kostnader ved feilansettelse, og det diskuteres i litteratur og forskning hvilke metoder som er best (Schmidt, Oh & Shaffer, 2016). Det eksisterer over hundre års forskning på rekruttering og seleksjonsmetoder (Schmidt et al., 2016). Tidligere forskning på seleksjon knytter seg hovedsakelig til hvordan ulike verktøy kan predikere fremtidig jobbprestasjon. Kjente metoder er blant annet intervju, evnetest og personlighetstester, hvor intervju er den mest benyttede metoden på tross av at evnetest er bevist å best predikere fremtidig jobbprestasjon. Noe av årsaken til dette ligger i at rekrutterere føler at de har mer kontroll over seleksjonsprosessen, og at det tillater dem å lese mellom linjene og se selv at vedkommende er verdt å ansette (Highhouse, 2008).

Måling av prososial motivasjon har tradisjonelt blitt gjort gjennom skalaer ved bruk av spørreskjema (Grant, 2008b). Slike tester vil i en seleksjonsprosess kunne gi feilinntrykk, og påvirkes av sosial ønskverdighet og inntrykksstyring. I tillegg vil de ikke nødvendigvis gi en fullstendig beskrivelse av en persons prososiale motivasjon. Dette innebærer at en slik måling i seleksjonssammenheng vil kunne avsløre hva organisasjonen ønsker, og dermed vil målingen i stor grad bli påvirket av at flere kandidater viser urealistisk høy grad av prososial motivasjon. Videre viser flere studier at kandidater reagerer mer negativt på personlighetstester enn andre former for seleksjonsmetoder (Schmidt et al., 2016). Av denne grunn er det ønskelig å finne andre seleksjonsmetoder der det er mulig for organisasjoner å identifisere kandidaters prososiale motivasjon.

Ved å kombinere forskning på seleksjonsmetoder med forskning på prososial motivasjon vil vi gjennomføre et prosjekt om hvordan organisasjoner kan selekttere kandidater med høy prososial motivasjon, hvor Grant (2008b) argumenterer for at organisasjoner i seleksjonsprosessen kan søke å måle prososial motivasjon. Vi velger å benytte oss av intervju ettersom det er den mest benyttende seleksjonsmetoden og man vil unngå ulempene med spørreskjema som nevnt ovenfor. Studien vil bestå av et eksperiment hvor formålet vårt er å finne ut hvorvidt strukturert intervju som metode kan benyttes for å identifisere prososial motivasjon, og hvilke aspekter ved utformingen og gjennomføringen av intervjuet som vil ha betydning for prediksjonsevnen.

1.2 Problemstilling

Studien vil se på to ulike typer av strukturert intervju, og undersøker sammenhengen mellom hvordan intervjuere vurderer kandidatens prososiale motivasjon og kandidatens målte prososiale motivasjon. Vår problemstilling bygger på et ønske om å belyse hvordan organisasjoner kan selekttere kandidater med høy prososial motivasjon i en seleksjonsprosess. Problemstillingen er på bakgrunn av dette:

Hvordan vil et situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju kunne benyttes som seleksjonsverktøy for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon?

1.3 Bidrag

Studien vil undersøke om strukturert intervju kan predikere kandidaters prososiale motivasjon, og hvorvidt prediksjonsevnen avhenger av ulike aspekter ved intervjuet. Gjennom studien ønsker vi å bidra til å utvikle en metode for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon, og vårt prosjekt er det første som tar for seg hvordan organisasjoner kan identifisere kandidaters prososiale motivasjon i en seleksjonsprosess.

Prososial motivasjon vil måles gjennom Grant (2008b) sitt mål for å fungere som kontroll, og gjennom to intervjutyper, situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju. Det finnes ulike aspekter som kan påvirke prediksjonsevnen for de to intervjutypene. Det vil spesielt fokuseres på aspektene spørsmålsutforming og vurderingsskala, som vil utformes av oss underveis i prosjektet. Spørsmålsutformingen og vurderingsskalaen settes dermed i en prososial kontekst, og forskningen vår vil derfor bidra til å utvide forskningsområdet på situasjonsintervju ved å se på andre kontekster slik som Taylor og Small (2002) foreslår som et nyttig område for videre forskning.

Siden forskningen på seleksjon i stor grad handler om å finne verktøy som best predikerer jobbprestasjon argumenterer vi for at vår studie vil bidra til forskningsfeltet gjennom å belyse seleksjon basert på andre kriterier. Vi vil bidra her gjennom å identifisere personers prososiale motivasjon, slik Grant (2008b) etterlyser. Studien vil også bidra til å undersøke et dagsaktuelt tema som en rekke organisasjoner er opptatt av, og studien vil av den grunn bidra til å kunne svare på spørsmål som er aktuelle i praksis.

1.4 Studiens struktur

I kapittel 1 er bakgrunnen, formålet og bidraget for forskningsprosjektet beskrevet. I kapittel 2 vil den teoretiske bakgrunnen for problemstillingen presenteres, som også legger grunnlaget for forskningsmodellen og tilhørende hypoteser. Videre vil kapittel 3 beskrive metodevalg, kapittel 4 vil inneholde resultat og funn fra analyse, og kapittel 5 vil inneholde en diskusjon rundt implikasjon og forslag til videre forskning. Avslutningsvis følger en konklusjon i kapittel 6.

2. Teori

I teorikapittelet vil det innledningsvis presenteres teori knyttet til prososial motivasjon og prososial adferd, deretter presenteres teori om rekruttering og seleksjon av kandidater, med fokus på strukturert intervju som seleksjonsvektøy.

Litteraturen er funnet fra databasene SCOPUS, Business Source Complete og PsycARTICLES gjennom søk på nøkkelbegrepene: *prosocial, prosocial motivation, prosocial measure, prosocial scale, recruitment, integrity test, structured interview, situational interview, behaviour description interview, anchored rating scale* og *impression management*.

2.1 Prososial

Begrepet prososial har blitt brukt i sammenheng med ulike definisjoner, og knytter seg til det faktum at mennesker ønsker å hjelpe andre (Bolino & Grant, 2016). Prososiale individer er beskrevet som givere som primært er fokusert på å bidra til andres velvære enn å kalkulere personlig gevinst (Grant, referert i Hu & Liden, 2015). Prososiale mennesker vil dermed kunne ha prososial motivasjon eller gjennomføre prososial adferd, og det presenteres i det følgende litteratur om de to begrepene prososial motivasjon og prososial adferd.

2.1.1 Prososial motivasjon

Motivasjon er en samlebetegnelse for de faktorene som setter i gang og som styrer adferden til mennesker (Teigen, 2018). Prososial motivasjon defineres som ønsket om å gjøre en innsats som kommer andre til gode (Grant, 2007). Det innebærer altså et ønske om å ha en positiv innvirkning på andre mennesker, og dette ønsket er faktoren som driver adferden til mennesker med denne motivasjonen.

Prososial motivasjon kan studeres på ulike nivå, og kan sees på som trekkbasert eller situasjonsbasert. (Bolino & Grant, 2016; Grant & Berg, 2012). Trekkbasert motivasjon defineres som en stabil, langvarig og internt forårsaket motivasjon (Chaplin, John & Goldberg, 1988). Dette innebærer at den motivasjonen om å ha positiv innvirkning på andre vil være stabil over tid og ikke påvirkes av ytre faktorer. Alternativt kan prososial motivasjon sees på som situasjonsbasert, som defineres som en midlertidig og kort drivkraft som følge av eksterne faktorer som situasjon eller kontekst (Chaplin et al., 1988). Dette impliserer at den prososiale

motivasjonen i større grad kan variere avhengig av situasjoner og kontekster. For eksempel for situasjon kan det være hvilke arbeidsoppgaver man gjennomfører, og for kontekst kan det være hvilken gruppe man jobber sammen med, eller hvilken rolle man har i ulike grupper (Grant & Berg, 2012). Den situasjonsbaserte prososiale motivasjonen trekkes frem som viktig for hvordan de ansatte motiveres på arbeidsplassen. Følgelig vil det være viktig for organisasjoner å legge til rette for å motivere de ansatte (Bolino & Grant, 2016). Vi tenker derfor at denne motivasjonen er mindre relevant i rekruttering og seleksjonssammenheng. Den trekkbaserte motivasjonen derimot, vil ligge mer fast hos individer, og av den grunn vil den være mest relevant når det kommer til rekruttering og seleksjon. Kandidatene vil ha en grunnleggende motivasjon som det er ønskelig å avdekke i seleksjonsprosessen fordi den vil være stabil hos kandidaten, og dermed fokuseres det videre på denne typen prososial motivasjon.

Trekkbasert prososial motivasjon har blitt forsket på gjennom å studere forskjeller i prososiale verdier, andre-orientering, bekymring for andre og prososial personlighet (Bolino & Grant, 2016). Fra Rioux og Penner (2001) fremkommer det at prososiale verdier er en faktor bak prososial motivasjon. Slike verdier er for eksempel at man føler det er viktig å hjelpe de i nød, bryr seg om andre sine følelser og ønsker å være vennlig og høflig mot andre (Rioux & Penner, 2001).

Videre har trekkbasert prososial motivasjon blitt studert gjennom forskjeller i faktorene andre-orientering og bekymring for andre (Korsgaard, Meglino & Lester, 1997; Meglino & Korsgaard, 2004). Det ble funnet av Korsgaard et al. (1997) at andre-orienterte hadde en tendens til å ta til seg tilbakemeldinger uavhengig om de var positive eller negative, og oftere internaliserte tilbakemeldingene på tross av at det kunne ha negative implikasjoner for dem selv. Dette resultatet ble funnet gjennom tre studier på studenter hvor det ble målt hvordan deltakernes reaksjon på tilbakemeldinger på arbeidet varierte med grad av andre-orientering. Dette impliserer at individer med høy grad av prososial motivasjon vil være lett mottakelige for tilbakemeldinger som følge av at de setter egne behov til side for å oppfylle andres ønsker.

Prososial personlighet har også vært et viktig bidrag til forskning på forskjeller i prososial motivasjon (Bolino & Grant, 2016). Penner, Fritzsche, Craiger og Freifeld (1995) studerte personlighetstrekk som korrelerer med prososial adferd og baserte seg på tidligere forskning. De undersøkte ulike personlighetstester som fant korrelasjon med prososial påvirkning, kognisjon og handlinger. Studien kom frem til to underliggende faktorer for prososial adferd,

other-oriented empathy og *helpfulness*. Videre bidro den til forskningsfeltet gjennom å forstå hvordan personlighetstrekk påvirker prososiale tanker, følelser og handlinger samt hvordan personlighetstrekk samhandler med situasjonsfaktorer og sammen bestemmer adferd.

For å oppsummere har en rekke forskning omhandlet trekkbasert prososial motivasjon, og det er flere trekk som har vist seg å ha sammenheng med denne formen for motivasjon. Det vi ser ut fra dette er at prososial motivasjon er et sammensatt begrep og kan følgelig måles på ulike måter. For å studere prososial motivasjon vil det være ønskelig å velge et mål, og i denne studien vil det i det følgende beskrives et mål for prososial motivasjon som har blitt mye brukt, og som kan brukes som utgangspunkt for å selekttere kandidater.

2.1.2 Måling av prososial motivasjon

Det er flere ulike skalaer og mål på prososial motivasjon. Vi vil benytte Grant (2008b) sitt mål på prososial motivasjon ettersom det er et mål på fire elementer som effektivt kan implementeres i et strukturert intervju. Målene vil beskrives i detalj i delkapittel 3.2.3 og ble utviklet i Grant (2008b) sin studie som søkte å forklare sammenhengen mellom prososial motivasjon, indre motivasjon, utholdenhet, prestasjon og produktivitet. I denne studien ble prososial- og indre motivasjon målt gjennom elementer som bygget på en skala om selvbestemmende teori som ble utviklet av Ryan og Connell (1989). Her spurte de studiens deltakere om blant annet hvorfor de valgte å holde et løfte og hvorfor de ville være snille mot andre, og baserte studien på selvrappporterende årsaker til motivasjon. Grant (2008b) argumenterer på bakgrunn av selvbestemmende teori at prososial motivasjon kan stamme fra følelser av identifikasjon og sammenfallende verdier eller fra følelse av press og forpliktelse. Grant (2008b) sitt mål på prososial motivasjon har blitt benyttet av en rekke studier i etterkant og kan betraktes som et godt mål.

Lebel og Patil (2018) finner at prososial motivasjon kan aktivere ansatte til å være proaktive selv om lederen oppfattes som motløs. Videre har Hu og Liden (2015) studert prososial motivasjon i team, og hvordan det indirekte og direkte har positiv påvirkning på prestasjon. Disse studiene er eksempler på studier som har benyttet Grant (2008b) sitt mål på prososial motivasjon, og målet brukes videre i prosjektet.

2.1.3 Prososial adferd

Prososial motivasjon er knyttet til prososial adferd, som defineres som handlinger som fremmer eller beskytter velvære for et annet individ, gruppe eller organisasjon (Bolino & Grant, 2016). Metaanalysen til Bolino og Grant (2016) oppsummerer sammenhengen mellom begrepene med at individer med prososial motivasjon vil ha høyere sannsynlighet for å engasjere seg i prososial adferd. Sammenhengen støttes av flere studier som har undersøkt sammenhengen mellom prososial motivasjon og ulike typer prososial adferd. Eksempel på dette er studien av Rioux og Penner (2001) som viser at prososiale verdier kan forklare variasjon i hjelpende adferd. Dette indikerer at motivasjonen, i form av prososiale verdier, vil føre til prososial adferd. Fra dette argumenteres det for at en av årsakene til at individer engasjerer seg i de adferdstypene som defineres som prososial adferd er at de er prososialt motiverte.

Adferd som har blitt identifisert som prososial adferd er for eksempel å assistere kollegaer eller andre medlemmer i en organisasjon og forsvare organisasjonen man er en del av dersom den blir kritisert (Bolino & Grant, 2016). Det kan også være å frivillig ta på seg ekstra ansvar, komme med konstruktive forslag til forbedring for å fremme effektivitet og tolerere ulemper på jobb. Videre er det å være mentor, dele kunnskap med andre i organisasjonen, være en sosial brobygger og å vise medlidenhet for andre også definert som prososiale adferder. Adferdstypene vil med andre ord være adferd som en organisasjon kan oppnå dersom de rekrutterer og selekterer ansatte med prososial motivasjon.

2.1.4 Forholdet mellom prososial motivasjon og prestasjon på arbeidsplassen

Prososial motivasjon og adferd vil gi innvirkninger på individet og organisasjonen de arbeider i. Fordelene vil være en grunn til å søke å ha ansatte med prososial motivasjon, og ulempene vil være grunn til å være mer skeptisk og oppmerksom på om de ansatte har denne motivasjonen.

Prososial motivasjon og prososial adferd har gjennom litteraturen blitt fremmet positivt, og det er en rekke fordeler som kan kobles til begrepene (Bolino & Grant, 2016). Det er vist gjennom studier at individer med prososial motivasjon har tendens til å legge ekstra innsats i arbeidet de gjør (Grant, 2008a). Hvilke effekter dette gir har i litteraturen blitt studert gjennom koblingen mellom prososial motivasjon og prososial adferd, hvor motivasjon leder til adferd.

Derav antar vi at prososial motivasjon vil ha mange av de samme positive virkningene som beskrives for prososial adferd (Bolino & Grant, 2016).

Prososial adferd vil gi positive effekter både på individ- og organisasjonsnivå (Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume, 2009). På individnivå kan det gi positive effekter for ansattes jobbprestasjon som følge av at prososial adferd styrker relasjoner, får dem til å jobbe hardere gjennom en følelse av mening og gir økt egenlæring når de hjelper andre (Bolino & Grant, 2016). I tillegg til å øke individuelle prestasjoner kan prososial adferd gi positive effekter på organisasjonsnivå, hvor Podsakoff et al. (2009) sin analyse har vist at prososial adferd fører til økt produktivitet, effektivitet og kundetilfredshet, samt reduserte kostnader og turnover på enhetsnivå.

I tillegg til prososial adferd kan prososial motivasjon gi fordeler (Bolino & Grant, 2016). For det første gjennom bedre beslutningstaking og bedre reaksjoner på tilbakemeldinger, som innebærer at en er mer fornøyd med tilbakemeldinger og inkorporerer de uavhengig om de er positive eller negative (Korsgaard, Meglino & Lester, 1996; Korsgaard et al., 1997). For det andre vil andre-orienterte ansatte legge mindre vekt på personlig vinning og ha mindre sannsynlighet for å veie personlige fordeler og ulemper (Korsgaard et al., 1996). Videre kan prososial motivasjon bidra til å redusere negative effekter av lederes manglende handlinger, noe som ble vist i en studie av Lebel og Patil (2018). Prososial motivasjon ble vist å påvirke sammenhengen mellom manglende oppmuntringsadferd fra leder og proaktivitet. Dette ble målt gjennom tre ulike studier som til sammen gav en konklusjon om at de ansatte deltok i proaktiv adferd, selv om det var manglende oppmuntringsadferd fra lederen. Studiene viste at prososial motivasjon svekket det negative forholdet mellom manglende oppmuntring og proaktivt arbeid. Vi ser ut fra dette at det vil være en rekke fordeler med å ha ansatte med prososial motivasjon i organisasjonen.

I tillegg til de positive effektene av prososial motivasjon er det også funnet negative effekter (Bolino & Grant, 2016). Prososial motivasjon kan i noen situasjoner være negativt relatert til jobbprestasjon hvis motivasjonen går ut over andre forpliktelser eller blir en byrde (Grant, 2008b; Grant & Sumanth, 2009). Dette kan føre til at den prososiale motivasjonen blir så sterk at ønsket om å hjelpe andre går ut over egne arbeidsoppgaver man har forpliktet seg til. Alternativt kan det ende med at mennesker tar på seg for mange arbeidsoppgaver, for å hjelpe andre, slik at det kan føre til stress. Dette viser blant annet Bolino og Turnley (2005) gjennom en studie av hvordan initiativ påvirker jobbstress, konflikten mellom hvilke arbeidsoppgaver

den ansatte skal prioritere og konflikten mellom jobb og fritid. Studien konkluderer med at når ansatte tar mye initiativ vil det kunne føre til stort press og konflikter som vil kunne påvirke den ansatte i negativ retning. Denne ressursuttømmingen er vist å lede til økt forekomst av skadelig og uetisk adferd (Bolino & Klotz, referert i Bolino & Grant, 2016). Slik adferd kan for eksempel være at ansatte bryter retningslinjer og opptrer uetisk fordi motivasjonen for å hjelpe andre blir så sterk at de eksempelvis gir rabatt til enkelte kunder, og dermed diskriminerer. Videre kan det være adferd der den ansatte avviker eller undertrykker organisasjonens mål, og på den måten påvirker organisasjonen som helhet negativt (Brief & Motowidlo, 1986).

De positive effektene vil være en årsak til at mange organisasjoner ønsker å rekruttere og selektere ansatte med høy prososial motivasjon. Gitt de positive effektene vil neste delkapittel beskrive teori om rekruttering og seleksjon, og hvordan dette kan benyttes for å selektere kandidater som er prososialt motiverte.

2.2 Rekruttering og seleksjon

I rekruttering og seleksjon av medarbeidere har det i praksis blitt benyttet en rekke ulike metoder (Schmidt & Hunter, 1998). Forskningen på seleksjon har gjennom mange år tatt for seg de ulike metodene og vurdert validiteten av prediksjonsevnen, som innebærer en vurdering av metodens evne til å predikere fremtidig jobbprestasjon, læring og andre kriterier. Fra metaanalysen av Schmidt et al. (2016) fremkommer det at kombinasjonene med høyest validitet til å predikere fremtidig jobbprestasjon er evnetest kombinert med integritetstest, og evnetest kombinert med strukturert intervju. Disse konklusjonene baserer seg på en samling av analyser gjort på prediksjonsevnen og korrelasjoner mellom seleksjonsmetodene.

Evnetester er en metode for å kunne ta ansettelsesbeslutninger, og baserer seg på å måle kandidatens intelligens eller generelle kognitive evne (Schmidt & Hunter, 1998). Evnetester har høy validitet og er den metoden som har vist seg å alene kunne gi en god indikasjon på kandidatens fremtidige prestasjon. Følgelig anbefales det å benytte evnetest i seleksjonsprosesser. I tillegg til å benytte evnetester, viser Schmidt et al. (2016) at ved å kombinere flere metoder vil man kunne styrke prediksjonsevnen og oppnå høyere validitet. De metodene som gir høyest validitet er evnetester kombinert med integritetstester eller strukturert intervju. Prosjektet vårt ønsker som nevnt i innledningen å se på en helhetlig seleksjonsprosess og vi antar at organisasjoner ønsker å benytte seg av evnetester som

utgangspunkt, i tillegg til å identifisere kandidaters prososiale motivasjon. Ettersom evnetester måler intelligens, kan de ikke benyttes for å måle prososial motivasjon. Utviklingen av seleksjonsmetoden vil dermed bygge på teori om integritetstester og strukturert intervju.

Førstnevnte, integritetstester, har som formål å måle ulike egenskaper som ansvarsbevissthet, forpliktelse, konsistens, tilbøyelighet til vold, moralsk resonering, fiendtlighet, etikk, avhengighet, depresjon og energinivå. Følgelig benyttes integritetstestene til å predikere egenskapene (Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993). Det viser seg at integritetstestene også predikerer jobbprestasjon i noe grad og er bakgrunnen for at de blir brukt i seleksjon (Ones et al., 1993; Van Iddekinge, Roth, Raymark & Odle-Dusseau, 2012). Som følge av at integritetstestene predikerer egenskaper på en god måte, vil dette være en metode som man kan forsøke å overføre til å måle andre egenskaper eller trekk ved personer. Det kan derfor argumenteres for at fremgangsmetoden og prinsippene for integritetstestene kan overføres til seleksjon av kandidater med prososial motivasjon. Integritetstester har blitt gjennomført ved to metoder, direkte og indirekte (Brody, Perri & Van Buren, 2015; Van Iddekinge et al., 2012). Den direkte metoden innebærer at det blir stilt spørsmål om egenskaper i et spørreskjema, slik at kandidatene selv vurderer sine egne egenskaper. Den indirekte metoden gjennomføres med et strukturert intervju, og av den grunn benytter vi strukturert intervju for å utvikle en metode for å identifisere prososial motivasjon.

Den andre metoden som gir høy validitet kombinert med evnetest er strukturert intervju, og har i likhet med integritetstest vist seg å kunne predikere jobbprestasjon (Schmidt et al., 2016). Det strukturerte intervjuet tar form som et jobbintervju. Jobbintervju defineres som en interpersonell interaksjon, ofte ansikt-til-ansikt, hvor det stilles muntlige spørsmål (Levashina, Hartwell, Morgeson & Campion, 2014). Svarene vurderes så for å avgjøre personens kvalifikasjoner. Strukturert intervju er følgelig en metode for å vurdere ulike egenskaper og kvalifikasjoner hos kandidatene. På bakgrunn av at strukturert intervju som seleksjonsmetode også gir økt validitet kombinert med evnetest, gir dette ytterligere argumentasjon for at vi velger å benytte strukturert intervju for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon.

Oppsummert finner vi et godt teoretisk grunnlag for å velge strukturert intervju som seleksjonsmetode for å identifisere prososial motivasjon hos kandidater, som sammen med evnetester vil gi høy validitet for den samlede seleksjonsprosessen. Forskning på strukturert intervju vil videre beskrives ytterligere, og hvordan strukturert intervju kan benyttes for å identifisere prososial motivasjon.

2.2.1 Strukturert intervju

Det har i forskningen vært enighet om at strukturerte intervju har høyere validitet enn ustrukturerte, og dette skyldes at strukturen i intervjuet reduserer variasjon mellom kandidatene (Culbertson, Weyhrauch & Huffcutt, 2017; McDaniel, Whetzel, Schmidt & Maurer, 1994; Motowidlo, Carter, Dunnette & Tippins, 1992). Det har likevel vært mange definisjoner og ulike komponenter ved intervjuet som i forskningen har fått betegnelsen strukturert intervju. På bakgrunn av dette ble det av Campion og Palmer (1997) gjort en metaanalyse der ulike komponenter som kunne struktureres ble identifisert og klassifisert. Metaanalysen identifiserte 15 komponenter som intervjuer gjennom litteraturen hadde blitt strukturert etter, og klassifiserte komponentene i de to hovedkategoriene innhold og evaluering.

Innholdet i intervjuet kan struktureres gjennom komponentene jobbanalyse, like spørsmål, begrense oppfølgingsspørsmål, type spørsmål, lengde, unngå annen informasjon om kandidatene og unngå spørsmål fra kandidatene (Campion & Palmer, 1997). Jobbanalyse innebærer at det utarbeides spørsmål fra analyse av kritiske hendelser i arbeidet, og fremgangsmetoden vil utredes i delkapittel 2.2.2. Like spørsmål bidrar til struktur ved at intervjuene gir kandidatene mulighet til å presentere de samme egenskapene. For neste komponent, oppfølgingsspørsmål, vil benyttelse av dette redusere strukturen gjennom at intervjuene vil gi kandidatene ulike utgangspunkt. Følgelig gir ingen oppfølgingsspørsmål høyest grad av struktur. Videre vil valg av spørsmålstyper påvirke strukturen gjennom at bruk av for eksempel spørsmål om meninger og selvevaluering er mindre strukturerte enn for eksempel spørsmål som baserer seg på adferd, og spørsmålene utdypes i delkapittel 2.2.2. Lengden på intervjuet, i tid eller antall spørsmål, bidrar til struktur fordi det blir samlet mer informasjon. Tilgang på annen informasjon om kandidatene som søknader, testresultater eller referanser kan svekke strukturen i intervjuet fordi slik informasjon kan være ulik for kandidatene, og det anbefales å vurderes uavhengig av intervjuet. Til slutt vil spørsmål fra kandidatene kunne endre innholdet i intervjuet og dermed true strukturen i intervjuet.

Evalueringen av kandidatene i et jobbintervju kan struktureres gjennom å evaluere hvert spørsmål, benytte vurderingsskalaer, ta detaljerte notater, være flere intervjuere, benytte samme intervjuere, sørge for ingen diskusjon mellom hvert intervju, trening og prediksjon ved bruk av statistiske metoder (Campion & Palmer, 1997). Å evaluere hvert spørsmål for seg bidrar til struktur gjennom at vurderingen blir knyttet tettere til spesifikk respons. Videre vil

bruk av vurderingsskalaer, hvor det beskrives eksempler på hvordan ulike svar skal vurderes, bidra til struktur ved å sørge for at kandidatene vurderes objektivt. Bruken av vurderingsskalaer utdypes i delkapittel 2.2.3. Objektiv vurdering vil i tillegg styrkes når intervjuerne tar notater, og bruk av flere intervjuere bidrar til å redusere bias og redusere tilfeldige effekter. Videre bidrar bruk av de samme intervjuerne til at kandidatene blir vurdert på samme grunnlag. For å unngå å endre på standarder og påvirkning av irrelevant informasjon anbefales det at intervjuerne ikke diskuterer kandidatene før vurderingen. Videre kan trening av intervjuerne bidra til at de andre komponentene av struktur blir implementert på en mer hensiktsmessig måte. Til slutt vil strukturen i evalueringen styrkes ved benyttelse av statistiske metoder når en samlet beslutning skal tas på bakgrunn av ulike spørsmål, fra ulike intervjuere eller i kombinasjon med andre seleksjonsmetoder.

Ved bruk av de ulike komponentene har det altså blitt vist høy validitet for strukturert intervju som en del av seleksjonsprosessen. Det strukturerte intervjuet brukes for å vurdere kandidatens egenskaper og kvalifikasjoner, og vi argumenterer for at strukturert intervju dermed også kan benyttes som metode for å kunne vurdere kandidatens prososiale motivasjon i en seleksjonsprosess.

2.2.2 Intervjutyper

Intervjutyper som har fått mye oppmerksomhet i litteraturen om strukturert intervju er de to typene *situational interview*, heretter situasjonsintervju (SI) og *behaviour description interview*, heretter adferdsbeskrivende intervju (BDI), som benytter spørsmål som fokuserer på adferd (Motowidlo et al., 1992).

Situasjonsintervju (SI) ble først omtalt av Latham, Saari, Pursell og Campion (1980), og er hypotetiske spørsmål om fremtiden hvor kandidater indikerer hva de ville gjort i situasjonen. Spørsmålene bygger på den underliggende antakelsen om at intensjon er relatert til adferd fra målsettingsteori (Locke, 1968). Intervjutydens validitet er etablert i forskning gjennom studier som viser hvordan bruk av denne intervjutyden har predikert prestasjon (Taylor & Small, 2002). For det første viste Latham et al. (1980) hvordan SI kunne predikere jobbprestasjon gjennom en studie av 56 jobbsøkere på en fabrikk der deres prestasjon ble målt 12 måneder etter intervjuet. Prestasjonen ble målt gjennom vurdering fra lederne, og studien viste korrelasjon mellom ledernes vurdering og vurderingen fra intervjuet. Videre viste Stohr-Gillmore, Stohr-Gillmore og Kistler (1990) gjennom en studie på fengselsbetjenter at

situasjonsbaserte spørsmål hadde høyere korrelasjon med prestasjonsmål enn spørsmål som ikke baserte seg på situasjoner. Videre målte Weekley og Gier (1987) prediksjon av salgsproduktivitet hos salgsansatte gjennom bruk av situasjonsbaserte intervjuer, og kom frem til at vurderingen fra SI kunne predikere salgsproduktivitet. Vi ser at forskningen rundt validiteten til denne typen intervju knytter seg til prestasjon, og prestasjonsmålene baserer seg i hovedsak på vurderinger gjort av de ansattes ledere. Det viser at forskningen har hatt mindre fokus på å predikere konkrete trekk ved kandidaten, og det kan derfor argumenteres for at det er ønskelig med forskning på om SI kan predikere prososial motivasjon.

Den andre intervjuypen som har fått mye oppmerksomhet er spørsmål knyttet til beskrivelser av tidligere adferd, nemlig adferdsbeskrivende intervju (BDI), som først ble beskrevet av Janz (1982). Spørsmålene går ut på å få kandidaten til å fortelle om tidligere adferd, og bygger på antakelsen om at tidligere adferd predikerer fremtidig adferd. Janz (1982) sin studie sammenlignet standard intervjuteknikk og BDI i hvordan intervjuvurdering predikerte studenters vurdering av studentassistenter. Det ble funnet at vurderingen fra BDI gav signifikant mer presise prediksjoner av studentenes vurdering av studentassistentene. BDI gav mer informasjon om erfaring og adferd, men en svakhet ved studien var at deltakere ikke ble randomisert inn i de ulike intervjuteknikkene. I senere tid er det også funnet høy validitet for BDI (Taylor & Small, 2002). Fokuset i studiene har vært hvordan intervjuypen kan predikere prestasjon, i likhet med studiene på SI. Pulakos og Schmitt (1995) målte prestasjon gjennom vurdering fra lederne på ti adferdstyper, som for eksempel hvor godt de ansatte utviklet skriftlig materiale, utførte muntlige presentasjoner, analyserte informasjon og demonstrerte initiativ. Studien viste validitet for å kunne predikere prestasjonsmålet. I tillegg har prestasjon blitt målt gjennom læringsevne, teknisk kompetanse, selvledelse, team-bidrag, kommunikasjon, kvalitet og kontinuerlig forbedring av Champion, Champion og Hudson Jr (1994). Her ble det vist validitet for BDI gjennom at intervjuvurderingen korrelerte med målt prestasjon. For BDI har også forskningen fokusert på hvordan intervjuvurderingen kan predikere prestasjon hos de ansatte, og vi argumenterer også her for at det kan være ønskelig å vurdere hvorvidt BDI kan predikere trekk ved en person, som prososial motivasjon.

De to intervjuypene, SI og BDI, bruker *Critical incident technique* (CIT) for å utforme spørsmålene til intervjuet (Latham et al., 1980). Teknikken består av et sett med prosedyrer for innsamling av observasjoner av kritiske hendelser som møter metodiske definerte kriterier (Flanagan, 1954). For å defineres som kritisk må hendelsen skje i en situasjon hvor handlingen anses å være tydelig for observatøren, og hvor konsekvensen er tydelig for den som handler.

For å definere kritiske hendelser kan man ta utgangspunkt i teori eller ha en induktiv tilnærming. Som utredet i delkapittel 2.1 finnes det mye forskning på sammenhengen mellom prososial motivasjon og prososial adferd. Følgelig argumenteres det for at når en er ute etter å selekttere kandidater med prososial motivasjon på generell basis, slik som i denne studien, kan teoritilnærmingen være en god tilnærming for å utforme SI- og BDI-spørsmål.

I noen tilfeller brukes SI og BDI i samme intervju mens andre velger å basere intervjuene på en av typene (Culbertson et al., 2017). Det har vært uklart om de to intervjutypene er ulike metoder for å måle de samme egenskapene eller karakteristikaene, om det er samme hvilken av dem man benytter, eller om det de måler er ulikt. I studien av Huffcutt, Weekley, Wiesner, Groot og Jones (2001) ble det gjennomført intervjuer på 59 kandidater i det kanadiske militæret hvor kandidatene fikk både SI- og BDI-spørsmål som hadde til hensikt å måle samme karakteristika. Studien viste at spørsmål som var utformet for å vurdere samme karakteristika ikke viste tendens til å korrespondere. Dette impliserer at selv om SI og BDI er utformet for å vurdere det samme så kan vurderingene fra de to intervjutypene være ulike. Det samme resultatet finner en metaanalyse som analyserte 29 studier med kompatible spørsmål for SI og BDI. Analysen viste moderat sammenheng mellom vurderingene fra SI og BDI (Culbertson et al., 2017). Avslutningsvis har det også vært bekymringer for om det er vanskeligere for kandidater å besvare BDI- enn SI-spørsmål, som vil kunne påvirke vurderingen (Taylor & Small, 2002). Følgelig argumenterer vi for at det vil være forskjell i vurdering av prososial motivasjon for intervjutypene SI og BDI:

Hypotese 1: Vurdering av prososial motivasjon fra intervju vil være ulik for intervjutypene SI og BDI

Videre har begge intervjutypene vist god validitet når det kommer til å kunne predikere prestasjon, som nevnt tidligere. I tillegg til prediksjonsstudier har det også blitt gjort studier på forskjellen mellom de to intervjutypene, og forskningen viser ulike resultater når det kommer til om SI eller BDI har høyest validitet. Taylor og Small (2002) oppsummerer dette med at det tidligere har blitt vist gjennom flere metaanalyser at SI har høyere validitet som følge av høyere interrater-reliabilitet. Motsatt viser deres metaanalyse, basert på 30 validitetskoeffisienter for SI og 19 for BDI, en marginalt høyere validitet for BDI. Taylor og Small (2002) argumenterer for at forskjellen mellom intervjutypene kan ligge i at BDI får frem intervjuobjektets motivasjon, og ikke bare kunnskap og evne slik som ved SI. I tillegg har det blitt gjennomført studier som har sammenlignet de to intervjutypene direkte. Huffcutt et al.

(2001) gjennomførte en studie i det kanadiske militæret hvor det ble målt treningsprestasjon, og i hvilken grad SI og BDI kunne predikere denne prestasjonen. Resultatet viste bedre validitet for BDI enn SI. Det samme resultatet ble funnet i studie av Pulakos og Schmitt (1995), hvor det som nevnt ble målt prestasjon gjennom måling av ti adferdstyper, hvor vurderingene fra BDI hadde høyere sammenheng med prestasjonsmålet enn SI.

Det viser seg med andre ord at forskningen ikke er klar på hvilken av intervju typene som har høyest validitet, og at det kan avhenge av andre modererende faktorer, som for eksempel ulike stillingstyper, ulik bruk av inntrykksstyring og ulik bruk av oppfølgingsspørsmål (Culbertson et al., 2017). Inntrykksstyring vil utredes i delkapittel 2.2.4, og oppfølgingsspørsmål er en innholds-komponent i strukturert intervju og vil utredes i det følgende.

Oppfølgingsspørsmål benyttes i intervjuer dersom kandidatens svar er ufullstendig (Levashina et al., 2014). Det er ikke gjort mye forskning på hva slags påvirkning muligheten for å stille oppfølgingsspørsmål har (Campion & Palmer, 1997; Levashina et al., 2014). På den ene siden vil bruken kunne føre til større variasjoner i svarene og derav mindre struktur, men på den andre siden vil det kunne gi mer informasjon og tydeligere svar og forklaringer. Videre vil oppfølgingsspørsmål spesielt være viktig for å få kandidatene til å fortelle historier, noe som er spesielt viktig når det kommer til BDI-spørsmål (Bangerter, Corvalan & Cavin, 2014). Dette understøttes av de opprinnelige metodene, hvor oppfølgingsspørsmål kun ble benyttet for BDI og ikke for SI. Oppfølgingsspørsmål ble ikke benyttet for SI på bakgrunn av en tydelig definert situasjon, og dermed vil det være mindre behov for å klargjøre kandidatens svar (Culbertson et al., 2017). Oppfølgingsspørsmål har blitt brukt i ulik grad, fra å forby det til å overlate valget helt til intervjueren, men for strukturerte intervju benyttes enten ingen oppfølgingsspørsmål eller forhåndsplanlagte slik at strukturen i intervjuet opprettholdes (Campion & Palmer, 1997).

Denne studien vil benytte begge intervju typene, SI og BDI, fordi det gir mulighet til å se på forskjellene mellom metodene. Ettersom nyere forskning viser marginalt høyere validitet for BDI enn SI, og får frem mer informasjon er følgende hypotese utformet:

Hypotese 2: Vurderingen av prososial motivasjon fra intervju vil i større grad samsvare med målt prososial motivasjon for intervju typen BDI enn SI

2.2.3 Intervjuvurdering

En av kildene til struktur i jobbintervju er som nevnt benyttelse av vurderingsskala, og en slik skala omtales gjerne som *anchored rating scale* (ARS) (Levashina et al., 2014). I Campion og Palmer (1997) benyttes adferdsmessige eksempler for å beskrive skårene i ARS. Dette gjøres for å redusere tvetydighet og forskjeller når vurderingene gjøres av ulike personer. Bakgrunnen for benyttelse av ARS er å forenkle vurderingsprosessen av kandidatene, og det viser seg at benyttelse gir høyere validitet enn når de ikke benyttes (Levashina et al., 2014). Det finnes ulike former av ARS, hvor en kan være at de ulike punktene har konkrete eksempler på adferd eller at punktene inneholder beskrivelser av svarene til kandidaten (Campion & Palmer, 1997). Andre former kan inneholde mindre konkrete vurderinger hvor man vurderer om svarene er gode eller dårlige, eller avslutningsvis kan det bli brukt relative sammenligninger av kandidatene. De ulike formene har blitt mye brukt, men det er lite forskning og det er uklart hvorvidt enkelte fungerer bedre enn andre (Levashina et al., 2014).

Maurer (2002) har funnet at det var liten forskjell på vurderingen av kandidater mellom de som hadde høy grad av erfaring og mindre grad av erfaring når ARS ble benyttet. Det viste seg at både jobbkspertene og studenter uten trening scoret kandidatene mer nøyaktig når de brukte vurderingsskala enn hva jobbkspertene gjorde uten skala. Bruk av ARS innebærer altså at i tillegg til å forenkle vurderingsprosessen, kan det også være fordelaktig dersom de som skal vurdere har mindre erfaring med seleksjon.

Det argumenteres dermed for at ARS kan bidra til en mer presis vurdering av kandidater og korrelasjon mellom vurderingene fra ulike intervjuere. Med bakgrunn i dette har vi formulert følgende hypotese:

Hypotese 3: Intervjuernes vurdering av kandidaters prososiale motivasjon vil samsvare ved bruk av vurderingsskalaen ARS

Avslutningsvis fremkommer det fra metaanalysen av Taylor og Small (2002) at ARS har vært mer brukt i forbindelse med SI enn BDI. I tillegg viser metaanalysen at SI gir høyere korrelasjoner mellom intervjuerne som vurderer, men at forskjellen var beskjeden. Likevel argumenterer vi for at det gir grunnlag for å tro at det vil være forskjell i hvordan intervjuernes vurderinger korrelerer, og vi har formulert følgende hypotese:

Hypotese 4: Intervjuernes vurdering vil samsvare bedre for intervjutypen SI enn BDI

2.2.4 Forfalskning

Et jobbintervju vil påvirkes av hvordan intervjuobjektet fremstiller seg selv (Levashina & Campion, 2007). Intervjuobjektet kan på ulike måter benytte seg av *faking*, heretter forfalskning. Konseptualiseringen av forfalskning bygger på en kombinasjon av begrepene *social desirability*, heretter sosial ønskverdighet, og *impression management*, heretter inntrykksstyring. Sosial ønskverdighet defineres som å oppnå godkjennelse gjennom å fremstå på en måte som er kulturelt akseptert, og det innebærer å sørge for å samsvare med sosiale normer når det kommer til verdier, trekk, holdninger, interesser, meninger og adferd (Lee & Woodliffe, 2010). Inntrykksstyring referer til prosessen der individer prøver å kontrollere inntrykkene andre får av dem (Leary & Kowalski, 1990). Det har vært uenighet hvorvidt inntrykksstyring kun refererer til den delen som gjøres bevisst eller om det også inkluderer mer ubevisste handlinger (Levashina & Campion, 2007). Når det kommer til forfalskning i jobbintervju, definerer Levashina og Campion (2007) dette som villedende taktikker eller bevisste skjelheter i svarene for å bli oppfattet bedre. Videre har de utviklet skalaen *interview faking behaviour scale* (IFB) for forfalskning gjennom å identifisere forfalskningsadferder. Gjennom faktoranalyse kom de frem til fire faktorer og elleve subfaktorer som kan benyttes til å måle forfalskning.

Den første faktoren er *slight image creation*, heretter svak image-bygging, og defineres som å skape et bilde av å være en god kandidat for jobben (Levashina & Campion, 2007). Subfaktorene for denne er *embellishing*, hvilket innebærer å overdrive svarene utover sannheten, *tailoring*, som vil si å tilpasse svarene for å passe bedre til jobben, og *fit enhancing*, som vil si å skape et bilde av å passe med organisasjonen. Neste faktor er *extensive image creation*, heretter sterk image-bygging, som også handler om å skape et bilde av å være en god kandidat for jobben, men i sterkere grad enn svak image-bygging. Subfaktorene er *constructing*, hvilket innebærer å konstruere historiene på en måte som gir bedre svar, *inventing*, som vil si å finne opp historier, og *borrowing*, å bruke andre sine erfaringer til å gi bedre svar. Den tredje faktoren er *image protection*, heretter beskyttelse av image, som defineres som å beskytte det bildet folk har av deg. De tre subfaktorene er *omitting*, som betyr å unngå å nevne ting for å forbedre svar, *masking*, som vil si å dekke til deler av bakgrunnen sin for å gi bedre svar, og *distancing*, som innebærer å forbedre svar ved å distansere seg fra negative hendelser. Den siste faktoren er *ingratiation*, heretter smigring, og innebærer å prøve å få fordeler ved å smigre seg inn hos intervjuerne. Denne faktoren består av subfaktorene

opinion conforming, som innebærer å uttrykke holdninger, verdier og meninger som samsvarer med organisasjonens, og *interviewer or organisation enhancing*, hvilket vil si å gi uoppriktige komplementar om intervjuerne eller organisasjonen.

Levashina og Campion (2007) benyttet IFB i to studier med forskjellige utvalg av studenter for å måle forfalskning. Første studien hadde et utvalg på 85 studenter og målte forfalskning innen 24 timer etter gjennomført *mock interview*. Her undersøkte de validiteten til skalaen og om forfalskningsadferd påvirket intervjuets utfall, om de gikk videre til neste runde i seleksjonsprosessen eller fikk tilbud om jobb, eller ikke. Studien viste at studentene benyttet svak image-bygging og smigring i større grad enn sterk image-bygging og beskyttelse av image. Den andre studien ble gjort på et utvalg av 151 studenter hvor forfalskning også ble målt gjennom IFB i etterkant av *mock interviews*. I denne studien ble det brukt et 2x2-design hvor utvalget ble tilfeldig fordelt til to *treatments*, heretter behandlinger. De fikk enten SI eller BDI, og enten bruk av oppfølgingsspørsmål eller ikke. Uavhengig av behandling viste resultatene av denne studien også at studentene benyttet svak image-bygging og smigring i større grad enn sterk image-bygging og beskyttelse av image. Resultatene fra studiene viser at studenter benytter forfalskning for å fremstå som bedre kandidater for jobben, og at to av faktorene blir benyttet i større grad. De fant videre at komponenten oppfølgingsspørsmål og benyttelse av disse førte til økt forfalskning for begge intervjutypene. I vår studie vil det benyttes oppfølgingsspørsmål for å sikre nok informasjon til å kunne vurdere kandidatens prososiale motivasjon, men det vil også da være viktig å kunne kontrollere for forfalskningstaktikker. Følgelig vil vi fokusere på og kontrollere for svak image-bygging og smigring, og det argumenteres for at studenter som er jobbsøkende benytter seg av forfalskningstaktikker. Dette kan overføres til studiens intervju, og av den grunn har vi følgende hypotese:

Hypotese 5: Økt benyttelse av forfalskningstaktikkene svak image-bygging og smigring vil resultere i økt vurdering av prososial motivasjon i intervju

Levashina og Campion (2007) definerer forfalskning i intervju som misvisende inntryksstyring eller vridning av svar for å få en bedre vurdering i intervju og ellers skape et favoriserende bilde. Det kan generelt legges til informasjon i svar eller unngå å nevne noe, som for eksempel årsaker til hvorfor en sluttet i forrige jobb. For BDI-spørsmål spesielt, kan forfalskning medføre at dersom kandidaten ikke har opplevd situasjonen som det stilles spørsmål om så kan kandidaten svare med å beskrive en ikke-eksisterende fortelling. Fra

studien nevnt i avsnittet ovenfor med 115 studenter, der forfalskning ble målt i intervjuer av studenter ved hjelp av IFB, viste det seg at BDI var mer motstandsdyktig mot forfalskning enn SI. Dette impliserer at til tross for at kandidater gjerne ønsker å benytte taktikker så kan det begrenses. Videre fant Ellis, West, Ryan og DeShon (2002) gjennom 119 strukturerte intervjuer at smigring ble oftere benyttet i SI. Basert på disse argumentene er det utarbeidet følgende hypotese:

Hypotese 6: Kandidater vil i større grad benytte forfalskningstaktikkene svak image-bygging og smigring i SI enn BDI

2.2.5 Andre påvirkningsfaktorer

Ettersom det skal gjennomføres et intervju-eksperiment er det også andre faktorer som vil kunne påvirke. Påvirkningen gjelder spesielt når kandidater skal besvare adferdsspørsmål, hvor de kan besvare gjennom å fortelle historier. Hvor gode historier kandidatene leverer kan påvirkes av andre faktorer enn de egenskapene som intervjuerne er ute etter (Bangerter et al., 2014). Dette er et viktig aspekt å ta med i betraktning ettersom evnen til å fortelle gode historier kan påvirkes av alder, som følge av at eldre kandidater vil ha mer livserfaring å basere sine historier på og dermed kan produsere mer strukturerte historier. Videre vil også erfaring med jobbintervjuer kunne øke evnen til å fortelle historier fordi kandidaten har fått øvelse i å fortelle historier, og kan benytte de samme historiene flere ganger. Når en kandidat har evne til å fortelle bedre historier vil det kunne påvirke hvor godt intervjuere vurderer kandidaten. Dette innebærer at alder og antall gjennomførte jobbintervjuer kan ha sammenheng med vurdering av prososial motivasjon, og det er utarbeidet følgende hypoteser:

Hypotese 7: Høyere alder vil resultere i høyere vurdering av prososial motivasjon

Hypotese 8: Økt intervjuerfaring vil gi økt vurdering av prososial motivasjon

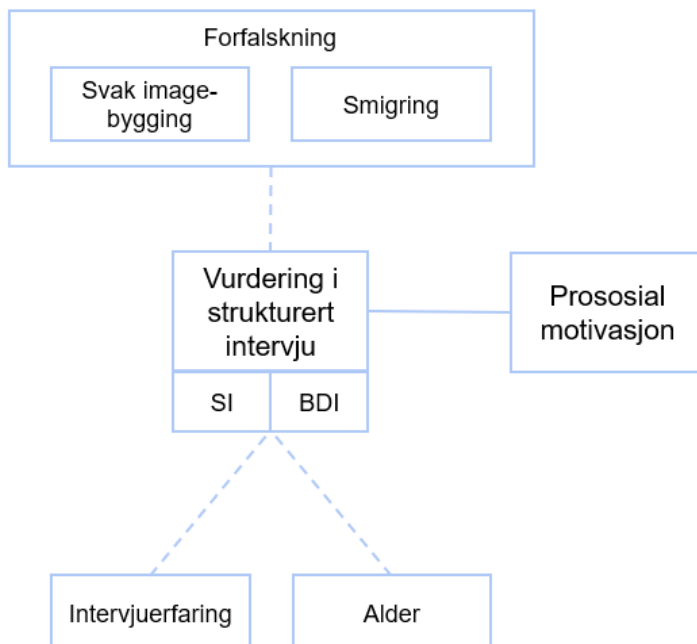
2.3 Strukturert intervju som verktøy for å selekere prososiale kandidater

Det kommer frem av teoridelen at det er mange fordeler med å ha ansatte med prososial motivasjon som kan engasjere seg i prososial adferd på arbeidsplassen. Som følge av de positive sidene vil mange organisasjoner ønske å rekruttere og selekere ansatte med prososial motivasjon, og det er behov for å utvikle en metode for å identifisere prososial motivasjon.

Teori viser at strukturert intervju kan brukes for å predikere egenskaper og trekk ved personer, og vi argumenterer for at det vil være et ønske å finne ut hvorvidt strukturert intervju kan overføres til å selekttere kandidater med prososial motivasjon. Dette vil være bakgrunnen for eksperimentet som gjennomføres i vårt prosjekt og oppsummeres i forskningsmodellen.

2.4 Forskningsmodell

Forskningsmodellen for prosjektet presenteres i figur 2.1. Den presenterer variablene som måles i prosjektet, og viser sammenhengene vi ønsker å undersøke. Modellen presenterer for det første variablene prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju, hvor vi ønsker å se på korrelasjonen mellom de to variablene. Variabelen vurdering i strukturert intervju består av to intervjutyper, situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju, hvor vi undersøker forskjeller mellom disse. Videre presenteres kontrollvariablene forfalskning, intervjuerfaring og alder, som kan ha betydning for variabelen vurdering i strukturert intervju.



Figur 2.1 Forskningsmodell

3. Forskningsmetode

I dette kapitlet presenteres forskningsmetoden for prosjektet. Det presenteres først hvilken forskningstilnærming og hvilket forskningsdesign som er benyttet. Deretter beskrives det hvordan data har blitt samlet inn og analysert. Til slutt presenteres en evaluering av metoden som har blitt benyttet i prosjektet.

3.1 Forskningstilnærming

Vi har valgt en deduktiv forskningstilnærming som legger til grunn teori og trekker logiske slutninger fra generelle til spesifikke situasjoner (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016). Tilnærmingen passer problemstillingen vår ettersom vi vil forsøke å utvikle en metode for å selektere kandidater med prososial motivasjon, og dette kan testes med utgangspunkt i utarbeidet teori om seleksjon og prososial motivasjon.

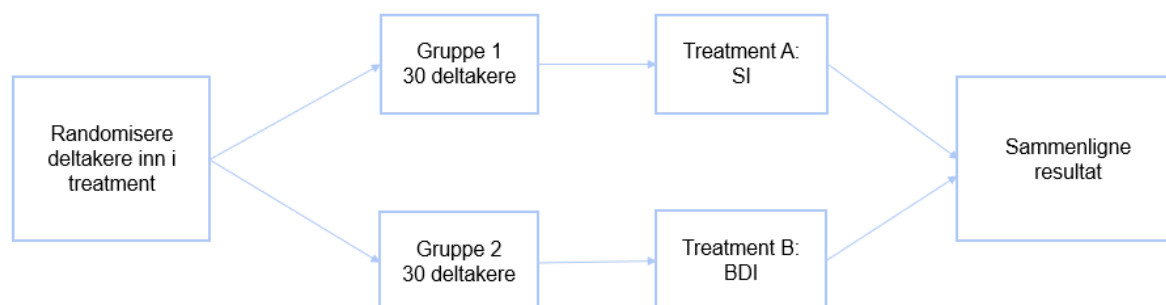
På bakgrunn av den deduktive tilnærmingen er det naturlig å velge kvantitativ metode, en metode for å søke å forstå relasjonene mellom variabler (Dahlum & Tjernshaugen, 2019). Her ønsker vi å se på vurdering av prososial motivasjon gjennom strukturert intervju mot selvrappporterende målt prososial motivasjon. I tillegg ønsker vi å teste teori om metodene situasjonsintervju (SI) og adferdsbeskrivende intervju (BDI) i vårt design. Ved bruk av flere innsamlingsmetoder vil vi få en rikere datainnsamling, analyse og forståelse av sammenhengene (Saunders et al., 2016).

3.2 Forskningsdesign

Studien har benyttet et forklarende design, hvor hensikten er å forklare forholdet mellom variabler (Saunders et al., 2016). Dette undersøkes gjennom et eksperiment som er designet for å kunne svare på hypotesene som er formulert i kapittel 2. Hypotesene søker å forklare hvordan strukturert intervju kan predikere prososial motivasjon, og hvilken type spørsmål som kan predikere prososial motivasjon. Hypotesene søker videre å forklare forholdet mellom prososial motivasjon og SI og BDI, altså hvor godt SI og BDI kan benyttes for å predikere prososial motivasjon i seleksjonssammenheng. I tillegg skal det undersøkes om sammenhengen kan bli påvirket av forfalskning, intervjuerfaring og alder.

Designstrategien for studien er benyttelse av eksperiment, som gir en metodisk kobling mellom filosofi og metodevalg (Saunders et al., 2016). Eksperimentet ble designet i tre deler, første del var et spørreskjema, andre del var et intervju som ble gjennomført som et lab-eksperiment, og tredje del var også et spørreskjema. Å designe intervjuet som et lab-eksperiment var naturlig med tanke på rekrutterings- og seleksjonskonteksten. Lab-eksperimentet ble designet slik at deltakere tilfeldig ble delt, randomisert, inn i en av to ulike behandlingsgrupper (Saunders et al., 2016). De ulike behandlingene er intervjutypene SI og BDI, og designet muliggjør å se på forskjellene i prediksjon av prososial motivasjon. Det ble ikke inkludert en kontrollgruppe ettersom problemstillingen søker å se på forskjellene i intervjutypene. Eksperimentet ble gjennomført i lys av en kontekst hvor deltakerne ble satt i en rekruttering- og seleksjonsprosess. En rekrutteringsprosess vil forbindes med ulike prosesser og forventinger fra kandidatens side, og det sees naturlig å inkludere konteksten for å få en realistisk testsituasjon.

Deltakerne ble på forhånd randomisert inn i behandlingsgruppe, og dette ble gjort gjennom å skrive SI på 30 lapper og BDI på 30 lapper, og tilfeldig trekke én og én lapp for tildeling til deltakernummer, se figur 3.1



Figur 3.1 Eksperimentets design

Alle deltakerne fikk de samme spørreskjemaene, både i del en, bakgrunnssjekk, og del tre, forfalskning. Bakgrunnssjekken ble inkludert i designet som kontrollmåling for prososial motivasjon. Eksperimentet hadde en konkurransedimensjon, slik at situasjonen føltes mer reell og deltakerne opptrådte nærmere slik de ville gjort i et reelt jobbintervju. Her viser tidligere forskning at ønsket om å vise seg frem på best mulig måte kan være større i jobbintervju og det er viktig å være observant på dette (Ellis et al., 2002). Dermed var det også naturlig å inkludere forfalskningsmåling i eksperimentet.

Designet muliggjør innsamling av tverrsnittsdata, som gir et utsnitt av en tidslinje (Saunders et al., 2016). Tverrsnittsdata er naturlig å benytte i prosjektet ettersom man i en

seleksjonsprosess vil måtte ta beslutningene uten å samle inn informasjon over en lengre tidsperiode, og vi vil derfor ha dette som utgangspunkt.

Videre vil fremgangsmetoden for datainnsamling beskrives, som starter med en beskrivelse av populasjon og utvalg.

3.2.1 Populasjon og utvalg

Prosjektets målpopulasjon er jobbsøkende i Norge, og innsamlingen var vilkårlig og basert på tilgjengelighet og bekvemmelighet, som gjorde det mulig for oss å få inn nok deltakere i et begrenset tidsrom (Saunders et al., 2016). I tillegg ble det avgrenset til en gruppe i målpopulasjonen for enkelthetens skyld, slik at utvalget er studenter. Studenter er gjerne jobbsøkende eller vil være det i nær fremtid, er enkle å få tilgang til og har fleksibiliteten til å delta på dagtid.

Basert på tidsomfang og ønsket metode for datainnsamling ønsket vi å få tak i 60-90 deltakere. Vi ønsket et utvalg på minst 60 deltakere for å få tilstrekkelig styrke for hver behandlingsgruppe og sikre signifikante svar fra analysene (James, Witten, Hastie & Tibshirani, 2013).

Rekruttering

I første omgang benyttet vi oss av databasen til Norges handelshøyskole (NHH), og sendte ut invitasjon per e-post. Vi kontaktet innledningsvis masterstudenter på NHH og senere bachelorstudenter. I tillegg kontaktet vi studenter på Høyskolen Kristiania for å få økt antall deltakere og mer variasjon i utvalget. Som insentiv ble det gitt ut gavekort på Spise Sammen på 80 NOK til alle deltakerne og trukket ut en vinner av et byGAVEKORT på 2000 NOK. I tillegg ble det nevnt at en fikk praktisk intervjuerfaring.

Påmelding ble gjennomført i Expmotor (Sørensen, 2011). Påmeldingsskjema ble sendt ut i invitasjonen, sammen med lenke til bakgrunnssjekk, se appendiks 1.

Rekrutteringen viste seg å være problematisk som følge av at mange studenter var opptatt og at invitasjonen på e-post ikke ble lest. Som følge av utfordringene gjorde vi noen tiltak for å rekruttere. Det ble sendt ut direkte forespørsler til enkelte studenter om de hadde mottatt invitasjonen og vi annonserte eksperimentet i forelesninger slik at det var større sannsynlighet

for at invitasjonen ble lest. Tilsvarende annonserte vi eksperimentet i et par forelesninger på Høyskolen Kristiania for å rekruttere flere deltakere.

Det ble totalt sendt ut 2400 invitasjoner, samt at den etter hvert ble lagt ut på enkelte fagsider på NHH og Kristiania. I invitasjonene var det en del naturlig frafall grunnet språk, ettersom vi ikke tok ut internasjonale studenter fra listene. Totalt meldte 63 deltakere seg på, hvor tre stykker ikke kunne møte eller trakk seg før intervju.

3.2.2 Prosedyre

Rent praktisk ble datainnsamlingen gjennomført i to steg, hvor første steg innebar at deltakerne skulle melde seg på tidspunkt for intervju og fullføre bakgrunnsjekken før oppmøte. Dagen før intervjuet ble det også sendt ut en påminnelse med mer informasjon om organisasjonen og stillingen gjennom en stillingsutlysning, se appendiks 2. Andre steg, selve intervjuet ble gjennomført på NHH og Høyskolen Kristiania. Eksperimentet ble gjennomført på syv dager fordelt på to uker.

Like etter intervjuet gjennomførte deltakerne det siste spørreskjemaet slik at vi var sikre på å få samlet inn all data. I det følgende vil vi gå nærmere inn på hvordan vi har utformet intervjuet og spørreskjemaene.

3.2.3 Intervju

Det strukturerte intervjuet er prosjektets spørreskjema-metode, hvor formålet var å samle inn data til variabelen vurdering i strukturert intervju. De to typene spørsmål SI og BDI ble benyttet under intervjuene. Dermed vil datavariablene være adferdsbaserte, og inneholde data om hva deltakerne gjorde eller vil gjøre i fremtiden (Saunders et al., 2016).

Intervjuet er designet med bakgrunn i Champion og Palmer (1997) sine 15 ulike komponenter for strukturert intervju, som forklart i delkapittel 2.2.1 Den første kategorien av komponenter omhandler innholdet i intervjuet, og spørsmålsutformingen vår er basert på dette. Punktene beskrives i detalj i neste avsnitt. Den andre kategorien omhandler evaluering av intervjuet, og vil utredes under analyse i delkapittel 3.3.1.

Generelt ble de samme spørsmålene stilt til hver kandidat i samme rekkefølge, som gir høy grad av struktur, og vi tillatte kun forhåndsbestemte oppfølgingsspørsmål og oppklaringsspørsmål (Champion & Palmer, 1997; Saunders et al., 2016). For typen spørsmål

har vi valgt SI for å kunne vurdere kandidatenes intensjoner og BDI for å vurdere tidligere adferd, for å forsøke å predikere prososial motivasjon. Intervjuet varte av hensyn til tidsbegrensning omtrent 10-15 minutter. For informasjonskontroll vil det alltid være noe forskjell mellom intervjuere og deltakere. Det ble gitt ut noe forhåndsinformasjon før intervjuet slik at kandidatene hadde mest mulig likt grunnlag før oppmøte. Det ble også sørget for at kandidatene ikke stilte spørsmål underveis, foruten oppklaring rundt spørsmålene, slik at det var mest mulig likt for alle. Kommentarer eller andre spørsmål utover de forhåndsbestemte ble derfor tatt etter eksperimentet.

Det ble i tillegg gjort forberedelser til intervjuet gjennom planlegging, lesing av teori og vurdering av setting og lokasjon (Saunders et al., 2016). I tillegg er det med tanke på validitet og reliabilitet satt fokus på passende bekledning for settingen, kommentarer, spørsmålsstilling ordlyd, og adferd underveis (Saunders et al., 2016).

Spørsmålsutforming

Utformingen av spørsmålene er bygget på *critical incident technique* (CIT) med utgangspunkt i adferdsteori. Fra Bolino og Grant (2016) er det nevnt eksempler på prososial adferd, som utredet i delkapittel 2.1.3. Disse eksemplene på adferd er benyttet til å utarbeide spørsmål for SI og BDI ettersom intervjutypene tar utgangspunkt i adferd. Videre argumenterer vi for å basere intervjuene på adferdsmessige spørsmål, som følge av koblingen mellom prososial motivasjon og prososial adferd som forklart i delkapittel 2.1.3. De ulike typene prososial adferd er benyttet i kombinasjon med de fire elementene fra Grant (2008b) på prososial motivasjon for å formulere fire SI- og fire BDI-spørsmål. Et spørsmål tar for seg ett element og inkluderer ulike prososiale adferder fra Bolino og Grant (2016). De fire elementene vil til sammen utgjøre variabelen vurdering i strukturert intervju.

Grant (2008b) sitt mål for prososial motivasjon bestod av fire elementer. Målet tok utgangspunkt i spørsmålet: «Hvorfor er du motivert til å gjøre jobben din?», og de fire elementene er oversatt til: «Fordi jeg brydde meg om å gi andre fordeler gjennom mitt arbeid», «Fordi jeg ønsket å hjelpe andre gjennom mitt arbeid», «Fordi jeg ønsket å ha positiv innvirkning» og «Fordi det var viktig for meg å gjøre noe godt for andre gjennom mitt arbeid», som oppsummeres i tabell 3.1. For selve oversettelsesmetoden er det tatt hensyn til språklig mening, leksikalsk mening, erfaringsmening samt grammatikk og setningslære (Saunders et al., 2016). Dette innebærer at vi har sjekket ord som har flere betydninger, sjekket om engelske ord lar seg oversette til dagligdags språk, at setningene er gjenkjennbare med tanke på kontekst

og omformulert etter grammatikkregler. Det er benyttet en parallell teknikk hvor vi har oversatt spørsmålene individuelt før en endelig versjon ble laget.

Element	Engelsk	Norsk
Element 1	Because I care about benefiting others through my work	Fordi jeg bryr meg om å gi andre fordeler gjennom mitt arbeid
Element 2	Because I want to help others through my work	Fordi jeg ønsker å hjelpe andre gjennom mitt arbeid
Element 3	Because I want to have positive impact on others	Fordi jeg ønsker å ha positiv innvirkning
Element 4	Because it is important to me to do good for others through my work	Fordi det er viktig for meg å gjøre noe godt for andre gjennom mitt arbeid

Tabell 3.1 Grant (2008b) sitt mål på prososial motivasjon

Spørsmålene som ble utformet til intervjuet bygget på elementene og ulike typer prososial adferd. For element 1 er det formulert følgende SI-spørsmål: «Hva ville du gjort dersom du så et forbedringspotensial på et område på arbeidsplassen din?». Spørsmålet inkluderer adferden å hjelpe kollegaer og i hvilken grad en deler kunnskap. Spørsmålet ser på i hvilken grad personen gjør noe uoppfordret for andre kollegaer og organisasjonen gjennom å bringe forbedringspotensial og løsning videre i organisasjonen. Her er det tenkt at svaret vil gi indikasjon på kandidatens intensjon. Element 1 skal kartlegge om kandidaten bryr seg om å gi andre fordeler gjennom arbeidet sitt. Tilsvarende BDI-spørsmål lyder slik: «Kan du fortelle om en gang du har kommet med et forslag til forbedring på arbeidsplassen». Dette er et mer åpent spørsmål, i den grad at kandidaten må komme på en fortelling selv. Her vil kandidaten trekke frem tidligere erfaring, som kan inkludere begrunnelse for motivasjon og hendelsesforløp, og man kan anta at tidligere adferd vil øke sannsynligheten for fremtidig adferd.

For element 2 er SI-spørsmålet: «Hva ville du gjort dersom en kollega spør om hjelp samtidig som du har en deadline?». Spørsmålet inkluderer adferd der man hjelper andre medarbeidere og organisasjonen, og i hvilken grad kandidaten deler kunnskap med andre. Tilsvarende er BDI-spørsmålet: «Fortell om en situasjon hvor en kollega har spurt deg om hjelp samtidig som du hadde en deadline selv?». Element 2 søker å kartlegge i hvilken grad kandidatene ønsker å hjelpe andre gjennom arbeidet sitt.

Til element 3 er det formulert følgende SI-spørsmål: «Hva tenker du om å være mentor for andre på arbeidsplassen din?» og spørsmålet er utarbeidet for å se om kandidaten ønsker å

være mentor i fremtiden, samt hvordan og i hvilken grad hun eller han deler kunnskap. Spørsmålet: «Kan du fortelle om en gang du har opptrådt som en mentor for noen?» er tilsvarende utformet for BDI. Element 3 skal undersøke om kandidaten ønsker å ha en positiv innvirkning på andre.

Avslutningsvis søker element 4 å måle deltakernes grad av medlidenhet. SI-spørsmålet er: «Hva ville du gjort hvis en kollega mister et familiemedlem?» og BDI-spørsmålet ble tilsvarende utformet: «Kan du fortelle om en gang du har opplevd at en kollega har mistet et familiemedlem?». Spørsmålet søker å finne i hvilken grad kandidatene viser medlidenhet ovenfor andre for å vurdere om de har et ønske om å gjøre godt for andre gjennom arbeidet sitt.

I tillegg til de fire prososiale spørsmålene, ble det formulert fire spørsmål for å skape lengde på intervjuet, og gjøre det mindre tydelig for kandidatene hva vi ønsket å måle. Spørsmålene er formulert på bakgrunn av intervju spørsmål fra Kessler (2006). Et eksempel på SI-spørsmål er: «Hva ville du gjort dersom du var leder for et prosjekt og dere hadde en tidsfrist dere hadde problemer med å rekke?» og tilsvarende BDI-spørsmål er: «Fortell oss om en gang du var med i en gruppe som hadde problemer med å rekke en tidsfrist». For resterende spørsmål, se appendiks 3 og appendiks 4.

Avslutningsvis ble de åtte spørsmålene satt i en blandet rekkefølge slik at kandidatene ikke skulle forstå hva vi var ute etter å måle.

Intervjuguide

Det ble utformet to intervjuguider ettersom eksperimentet har to behandlingsgrupper, SI-guide og BDI-guide, som er lagt ved i appendiks 3 og appendiks 4. Intervjuguidene inneholder en generell del som sikret at intervjuet som helhet ble mer strukturert og vi som uprofesjonelle intervjuere økte sannsynligheten for et vellykket intervju og eksperiment. Den generelle delen inkluderer innledende samtale, spørsmål og avsluttende kommentar.

For SI ble det forhåndsdefinert oppklaringskommentarer og oppfølgingsspørsmål, og for element 1 er et eksempel på en tydeliggjørende kommentar: «Det kan også være i et idrettslag eller forening du er medlem i. Eventuelt i en studiegruppe». Et oppfølgingsspørsmål dersom kort svar var: «Hvem ville du fortalt det til?». Om kandidaten spurte om det er innenfor ansvarsområdet deres eller ikke så svarte vi: «Kan du fortelle om begge». Tilsvarende for BDI er oppklaringskommentar: «Kan også ha vært i en idrettssammenheng eller klasse», og

oppfølgingsspørsmål: «Hvorfor gjorde du det?». Det ble også lagt til oppfølgingsspørsmål til de fire spørsmålene som ikke skulle måles.

3.2.4 Spørreskjema

For å måle prososial motivasjon og kontrollvariablene forfalskning, alder, kjønn og intervjuerfaring, ble det benyttet selvrappporterende spørreskjema. Her ble det samlet inn både adferdsbasert- og demografisk data (Saunders et al., 2016). Demografisk data ble samlet inn for å se på hvordan adferd påvirkes av alder og for å sjekke representativiteten for målpopulasjonen gjennom variabelen kjønn. Adferdsbasert data ble samlet inn for å måle prososial motivasjon og kontrollvariablene intervjuerfaring og forfalskning.

Variablene som ble målt i bakgrunnssjekken var prososial motivasjon, alder, kjønn og intervjuerfaring. Prososial motivasjon var viktig å måle før intervjuet, slik at denne målingen ikke ble påvirket av manipulasjonen i eksperimentet. Når det gjelder variabelen forfalskning benyttet vi faktorer fra *interview faking behaviour scale* (IFB), som er designet for å måles i etterkant av intervju, og følgelig ble den målt direkte etter intervjuet (Levashina & Campion, 2007).

Spørsmålsutforming

Prososial motivasjon ble målt gjennom de fire elementene fra Grant (2008b), som til sammen utgjør variabelen prososial motivasjon. Skalaen ble benyttet direkte som følge av at vi anser den som et godt etablert mål med en Cronbachs alfa på $\alpha = 0,9$. Cronbachs alfa utredes ytterligere i delkapittel 3.3.4. I tillegg til prososial motivasjon la vi til fire spørsmål om indre motivasjon fra Grant (2008b) og noen spørsmål om selvdisciplin, slik at variabelen ble mer kamouflert i bakgrunnssjekken. For selvdisciplin ble det benyttet tre elementer fra Houghton og Neck (2002) sitt selvledelse-spørreskjema.

For kontrollvariablene, forfalskning, ble også spørsmålene benyttet direkte ettersom det var et etablert mål. Det ble valgt ut to faktorer fra Levashina og Campion (2007). Faktorene som måles er svak image-bygging, $\alpha = 0,92$ og smigring, $\alpha = 0,9$, som er forklart i delkapittel 2.2.4. Svak image-bygging består av *embellishing*, *tailoring* og *fit enhancing*, og smigring består av *opinion conforming* og *interviewer or organisation enhancing*. Dette gav en måling av seks elementer gjennom 26 spørsmål.

For forfalskning ble det brukt en tilbake-oversettelsesteknikk, hvor en av oss oversatte fra engelsk, og den andre oversatte det norske tilbake til engelsk (Saunders et al., 2016). I tillegg ble alle spørsmålene gått igjennom sammen for å sikre ordlyd og setningslære. Original versjon og oversatt versjon av de to spørreskjemaene er lagt ved i appendiks 6 og appendiks 7.

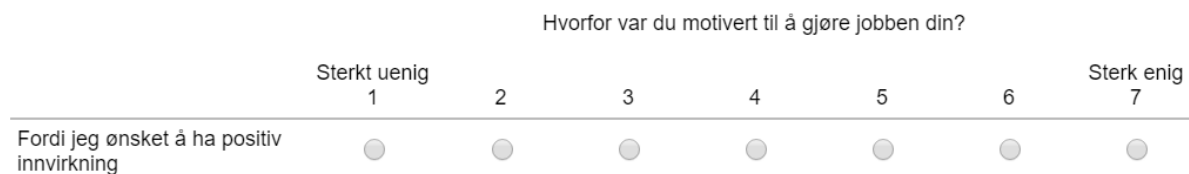
Design av bakgrunnssjekk

Bakgrunnssjekken ble gjennomført i programmet Qualtrics og ble designet slik at deltakerne først fikk innledende informasjon: «Før du møter opp på intervju vil vi gjerne at du svarer på noen bakgrunnsspørsmål. Det vil ta opp mot 5 minutter å besvare undersøkelsen». Deretter fikk de prososiale- og indre motivasjonsspørsmål hver for seg i blandet rekkefølge før de fikk tre bolker som målte selvdisciplin. Deltakerne indikerte på en 7-punkts Likert-skala hvor enig de var i påstandene. 1 indikerte sterkt uenig og 7 indikerte sterkt enig.

For hvert prososialt- eller indre motivasjonsspørsmål var instruksjonen: «Vurder din nåværende jobb eller siste arbeidserfaring», se figur 3.2. For bolkene selvdisciplin var instruksjonen: «Vurder påstandene».

Bakgrunnsspørsmål

Vurder din nåværende jobb eller siste arbeidserfaring



Figur 3.2 Likert-skala

Avslutningsvis i bakgrunnssjekken var det inkludert innsamling av demografisk data. Her var spørsmålene åpne, men det var lagt inn krav til svar for å sikre fullstendig datainnsamling. For alder la vi inn formatkrav på tosifret nummer mellom 18 og 60, og tilsvarende for jobbintervju la vi inn formatkrav mellom 0 og 50. For kjønn kunne man velge én kategori, mann, kvinne eller annet.

I Qualtrics ble det også sørget for at spørreskjemaet var mobilvennlig ettersom mange gjerne åpnet invitasjonen på mobil. Det ble også sikret mulighet for å kunne fullføre senere dersom det skulle oppstå en avbrytelse underveis.

Design av spørreskjema om forfalskning

Det andre spørreskjemaet ble utdelt på papir direkte etter intervjuet, og informasjonen var som følger: «Du har nå vært gjennom et intervju, og vi takker for deltakelsen. Vi vil påpeke at spørreskjemaet er ment for å samle inn data til forskning og ikke er en del av konkurransen slik at vi ber om at svarene gis uavhengig, og besvares så ærlig som mulig. Det er viktig at du besvarer alle spørsmålene i undersøkelsen. Svarene dine vil fortsatt være anonyme. Takk for at du deltar!».

Det ble lagt til en felles instruksjonstekst for de 26 spørsmålene: «Vurder intervjuet du akkurat gjennomførte – Hvilke strategier fra listen benyttet du? Vurder alle påstander på en skala fra 1 til 7, der 1 betyr «sterkt uenig» og 7 betyr «sterkt enig», og kryss av for ett alternativ», se eksempel i figur 3.3.

Jeg sa at det ville ta mindre tid å lære arbeidet enn jeg visste at det ville ta

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

1 betyr «sterkt uenig»

7 betyr «sterkt enig»

Figur 3.3 Forfalskning

3.2.5 Pilottest

For hele eksperimentet ble det utført en sammensatt pilottest, og den ble gjennomført på en andreårsstudent fra Høyskolen på Vestlandet. Hensikten med pilottesten var å forsikre at spørsmålene var slik at deltaker ikke hadde problem med å svare, og at det ikke var problem med datainnsamlingen (Saunders et al., 2016). Fokuset i pilottesten var å sikre fullstendig data i alle deler av eksperimentet, da dette var et kritisk punkt i studien vår med tanke på tilstrekkelig statistisk styrke i behandlingsgruppene. Pilottesten skulle gi svar på syv punkter (Saunders et al., 2016). 1. Hvor lang tid de ulike delene tok, 2. Hvor tydelige instruksjonene var, 3. Hvilke, om noen spørsmål var uklare, 4. Hvilke, om noen spørsmål var ukomfortable for deltakerne å svare på, 5. Om det ble oppfattet noe tema, 6. Om designet på spørreskjema var tydelig og 7. Andre kommentarer.

Resultatet fra pilottest innebar først og fremst en endring i invitasjonsoppsett, for å gjøre det både enklere og mer attraktivt for deltakerne å melde seg på. Dette inkluderte punkter som å presisere at eksperimentet tok kortere tid enn først antatt og tydeliggjørelse av instruksjoner for påmelding. For selve spørsmålene ble det lagt til enkelte oppklaringsspørsmål, men ingen ble fullstendig endret.

Det virket ikke som det ble oppfattet noen tema underveis og det var ikke noe problem med å få samlet inn fullstendig data i bakgrunnssjekken og intervjuet. I forhold til spørreskjemaet om forfalskning la vi til en setning for å hjelpe deltakerne med å besvare alle spørsmålene siden noen av elementene handlet om situasjoner som ikke oppsto i eksperimentet og deltakeren var usikker på hvordan det skulle tas hensyn til. Spørsmålene var likevel med for å inkludere alle elementene under hver forfalskningsfaktor i skalaen fra Levashina og Campion (2007). Setningen er som følger: «Dersom noen av spørsmålene oppfattes som ikke relevante fra intervjuet du nettopp gjennomførte, tenk på tidligere intervjuer du har gjennomført og hvordan du svarte i de tilfellene».

3.3 Analyse

I denne delen vil det først beskrives hvordan vi kodet data fra intervjuet. Deretter hvordan data ble klargjort, og hvordan innledende analyser ble gjennomført. Videre beskrives det hvilke analyser og tester som ble gjennomført for å svare på hypotesene. Data ble samlet og analysert i *IBM SPSS Statistics 26* (SPSS).

3.3.1 Koding

Før data kunne analyseres måtte vi kode begge spørreskjemaene og intervjuet. For bakgrunnssjekken var svar allerede kodet på en 7-punkts Likert-skala. For forfalskning som ble fylt ut på papir var det forhåndskodet tilsvarende 7 punkter. For tolkning og vurdering av strukturert intervju er det tatt utgangspunkt i Campion og Palmer (1997) sin andre kategori av komponenter for strukturert intervju som handler om hvordan et intervju evalueres for å ha struktur, som forklart i delkapittel 2.2.1. I det følgende beskrives det hvordan intervjuene ble vurdert.

Først og fremst vurderte intervjuerne hvert spørsmål hver for seg, slik at det ble mer strukturert som følge av at vurderingen knytter seg til den spesifikke responsen og ikke intervjuet som helhet. Vurderingen ble gjort basert på en vurderingsskala som utredes i detalj i neste avsnitt. Notater ble benyttet for å sikre forståelse av svar fra kandidatene. I tillegg hadde vi lydopptak i back-up dersom noe var veldig utydelig, eller man ikke rakk å vurdere direkte etter intervjuet. For å sikre at vurderingen ikke ble påvirket av interaksjonen mellom én kandidat og én intervjuer var det to intervjuere for alle intervjuene. Intervjuene ble gjennomført av forskerne, som gjennom benyttelsen av *anchored rating scale* (ARS) og kunnskap om prososial

motivasjon er kvalifisert til å vurdere kandidatene (Maurer, 2002). Diskusjon underveis i vurderingen var ikke tillatt med mindre det var stor usikkerhet i tolkning, ettersom vi ikke kunne miste noe data. Disse punktene sikret strukturen i intervjuet. Videre skal vi se på selve vurderingen av intervjuet.

Intervjuvurdering

For både SI og BDI ble det i forkant av eksperimentet utformet en ARS, se appendiks 5. Denne vurderingsskalaen bidro til å kode respons fra intervjuet til tall på en tilsvarende Likert-skala som for målt prososial motivasjon, det vil si fra 1-7 (Saunders et al., 2016). ARS ble utformet på grunnlag av eksempler på prososial adferd fra delkapittel 2.1.3, og hva vi tenkte var naturlige svar og holdninger sett i en naturlig intervjusetting. ARS inneholdt derfor en kombinasjon av setninger om adferd og holdninger, med mest fokus på adferd.

For element 1 i SI: «Hva ville du gjort dersom du så et forbedringspotensial på et område på arbeidsplassen din?» er det notert ned eksempler på svar for skårene 1, 3, 5 og 7. Skår 1: «Ignorert det, og tenkt det er ikke mitt ansvar», 3: «Tenker at dette burde gjøres noe med, og nevner problemet for en kollega», 5: «Tenkt ut en mulig løsning som du nevnte for andre kollegaer», og 7: «Tenkt ut en løsning, og går til ledelsen med det». Tilsvarende er element 1 for BDI: «Kan du fortelle om en gang du har kommet med et forslag til forbedring på arbeidsplassen?» og eksemplene på svar beskrives i det følgende. Skår 1: «Det har jeg aldri tenkt på», 3: «Det har jeg aldri gjort, men dersom jeg hadde sett noe tydelig ville jeg nevnt det for en kollega», 5: «Jeg har forsøkt å si det til kollegaer og nevnt det uformelt» og 7: «Jeg har utformet forslag og tatt det opp med ledelsen».

For element 2 i SI: «Hva ville du gjort dersom en kollega spør om hjelp samtidig som du har en deadline?» ble eksemplene 1: «Har ikke tid og hjelper ikke», 3: «Sier du kan sende litt informasjon om temaet», 5: «Prøver å sette av litt tid til din kollega, men strekker ikke helt til» og 7: «Hjelper med en gang, jobber evt. hardere for å få gjort ferdig ditt eget i tillegg». Tilsvarende for element 2 i BDI: «Fortell om en situasjon hvor en kollega har spurt deg om hjelp samtidig som du hadde en deadline selv?» ble skårene 1: «Det skjedde en gang, og da sa jeg nei fordi jeg ikke hadde tid», 3: «Hjalp litt til med å sende en mal e.l.» 5: «Prøvde å sette av litt tid til din kollega, men sørget for å rekke min deadline først» og 7: «Slapp det jeg hadde i hendene og hjalp kollegaen før jeg så på mitt arbeid».

For element 3 i SI: «Hva tenker du om å være mentor for andre på arbeidsplassen din?» var skår 1: «Det kunne jeg aldri tenkt meg å være. Folk må lære selv», 3: «Veldig usikker», 5: «Litt usikker, men kunne gjort det hvis spurt og kjenner de godt» og 7: «Veldig positiv, og liker godt å lære bort min kunnskap til andre». For BDI var element 3: «Kan du fortelle om en gang du har opptrådt som en mentor for noen?» og eksemplene 1: «Det kunne jeg aldri tenkt meg å være. Folk må lære selv», 3: «Det har jeg aldri vært før», 5: «Mentor for småsøsken» og 7: «Har lært opp kollegaer tidligere med å gi tips til hvordan løse arbeidsoppgaver, delt kunnskap osv.»

Avslutningsvis for element 4 i SI: «Hva ville du gjort hvis en kollega mistet et familiemedlem?» var skårene 1: «Ta deg sammen, vi har mye å gjøre», 3: «Sier noen hyggelige ord, men hopper fort videre til arbeidsoppgavene», 5: «Sa de måtte gi beskjed om det var noe jeg kunne hjelpe med» og 7: «Spør ved gjentatte anledninger om det er noe man kan hjelpe med, og tar gjerne arbeidsoppgaver for kollegaen». Tilsvarende for BDI var element 4: «Kan du fortelle om en gang du har opplevd at en kollega har mistet et familiemedlem?» og skår 1: «Gjorde ikke noe spesielt fordi jeg ikke kjente personen så godt», 3: «Sa kondolerer og kjente litt på det», 5: «Sa hun/han måtte gi beskjed om det var noe jeg kunne gjøre» og 7: «Foreslo å finne på noe og prøvde igjen dersom personen sa nei».

3.3.2 Klargjøring av data

Kodingen av intervjuene ble gjort direkte i etterkant av intervjuene. Denne dataen og data fra papirbasert spørreskjema ble lagt inn ved manuell inntasting. Data fra bakgrunnsjekken ble hentet fra Qualtrics, hvilket innebar mindre sjanser for inntastingsfeil. All data ble samlet i et Excel-dokument for god oversikt. Data fra eksperimentet ble lagt inn underveis for å sikre at data var fullstendig (Saunders et al., 2016). Ved klargjøringen av data ble innledningsvis tre observasjoner fjernet som følge av ufullstendighet da deltakerne ikke møtte på intervjuet. Det ble også sjekket for observasjoner som skilte seg ut eller som var registrert feil i datasettet (Saunders et al., 2016). Dette kunne for eksempel innebære at en deltaker har brukt samme respons på alle spørsmål eller ha skrevet et usannsynlig tall på alder. Det ble ikke funnet noen observasjoner som skilte seg ut i stor grad eller som inneholdt feil, og dermed ble ingen ytterligere observasjoner fjernet.

3.3.3 Deskriptiv statistikk

Første del av analysen var å hente ut deskriptiv statistikk fra SPSS for å gi og få en oversikt over datamaterialet. Deskriptiv statistikk gir muligheten til å kunne sammenligne og beskrive variabler (Saunders et al., 2016). I tillegg vil det også kunne bidra til å presentere informasjon om deltakerne på en oversiktlig måte. Det vil presenteres statistikk som minimumsverdi, maksimumsverdi, gjennomsnitt og standardavvik for variablene som er relevante for analysen. Det presenteres også figurer som er relevant for å forstå datamaterialet ytterligere når det kommer til fordelingen til variablene.

3.3.4 Reliabilitetskontroll

For å teste og kvalitetssikre forskningsmodellen vår gjennomførte vi analyser for å sikre reliabilitet. Det ble beregnet Cronbachs alfa (α) og *interclass correlation coefficient* (ICC).

Cronbachs alfa er en test som måler konsistensen til målene og avgjør hvorvidt spørsmål kan slås sammen til en variabel (Huizingh, 2007). Testen gir en verdi mellom 0 og 1, og det er ønskelig med en verdi større enn 0,7 for at testen skal indikere god intern konsistens og at variablene kan sees på som reliable (Gripsrud, 2010). Cronbachs alfa ble beregnet for variablene prososial motivasjon og forfalskning. I tillegg ble det beregnet for de to faktorene svak image-bygging og smigring.

Når det kommer til interrater-reliabilitet handler det om å sjekke konsistensen mellom de som har vurdert (Norušis, 2003). Det vil si å se på samsvaret mellom måling gjennomført av intervjuerne (Svartdal, 2018). Taylor og Small (2002) viser i sin metaanalyse at det i en rekke studier av SI og BDI blir benyttet Pearsons korrelasjonskoeffisient eller ICC som mål på interrater-reliabilitet. Metaanalysen finner en gjennomsnittlig verdi på 0,79 for 15 SI-studier, og en verdi på 0,77 basert på åtte studier av BDI.

Vi sjekket først korrelasjonen mellom de to intervjuerne for hvert spørsmål, samt for den samlede vurderingen ved å beregne Pearsons korrelasjonskoeffisient. Dette ble gjort for å gi et innblikk i hvorvidt intervjuerne har vurdert kandidatene likt. Videre ble det beregnet ICC for den samlede vurderingen i intervjuet, da dette gir et mål på enigheten mellom de som vurderer (Norušis, 2003). ICC regnes ut på ulike måter avhengig av hva slags situasjon man har, og hva man ønsker å måle. Prosjektet hadde to intervjuere som vurderte hver kandidat hver for seg. Ettersom det ble benyttet en ARS forventer man at intervjuerne vil ha lik

konsistens med et annet sett av kandidater og følgelig ble det benyttet en *two-way mixed model* (McGraw & Wong, 1996). Videre var det ikke kritisk at intervjuerne hadde absolutt enighet, og modellen er derfor av typen *consistency*. Denne typen innebærer at en ønsker å se hvilken grad data korresponderer i datasettet. Modellens form er av typen *average*, som følge av måten data ble registrert, én vurdering per kandidat av begge intervjuerne, som det regnes ut et gjennomsnitt av. *Two-way mixed model, average with consistency* gir en beregning av ICC som gir en verdi mellom 0 og 1, hvor det er ønskelig med en høyest mulig verdi for å indikere at intervjuerne har vurdert kandidatene konsistent.

I tillegg til å kvalitetssikre forskningsmodellen bidrar analysen om interrater-reliabilitet til å besvare våre hypoteser knyttet til ARS, som utredes i delkapittel 4.3.3.

3.3.5 Hypotesetesting for uavhengige utvalg

Hypotesetesting benyttes for å kunne svare på hypoteser om hvorvidt det er forskjeller mellom de to intervju typene, SI og BDI. Vi vil benytte tester for uavhengige utvalg ettersom de to uavhengige gruppene av deltakere fikk ulike intervju typer. Vi har valgt å benytte uavhengig t-test og Mann-Whitney-test som statistisk metode for å forsøke å svare på hypotesene.

For å kunne benytte t-test for uavhengige utvalg kreves det oppfyllelse av flere forutsetninger om utvalget (Norušis, 2003). Dersom utvalget ikke oppfyller forutsetningene vil det være mer hensiktsmessig å benytte ikke-parametriske tester som har mindre strenge antakelser.

For det første krever en uavhengig t-test at observasjonene er uavhengige av hverandre (Norušis, 2003). Deretter kreves det at variablene for hver kategori er tilnærmet normalfordelt. Vi sjekker om variablene er tilnærmet normalfordelt ved bruk av Shapiro-Wilk-test, som er godt egnet selv for små utvalg (Shapiro & Wilk, 1965). Når p-verdien overstiger 0,05 kan ikke testen konkludere med at fordelingen til variabelen er signifikant forskjellig fra normalfordelingen. Dette innebærer at vi kan betrakte variabelen som tilnærmet normalfordelt og dermed benytte t-test. I tillegg sees det på histogram og QQ-plott for å supplere vurderingen av fordelingen (Norušis, 2003). Siste forutsetning er at utvalgene har lik varians, og testes gjennom Levene-test. Når p-verdien er større enn 0,05 kan man ikke konkludere at gruppene har ulik varians, og dermed oppfylles forutsetningen om lik varians.

Det vil i analysen benyttes t-test for uavhengige utvalg når forutsetningene er oppfylt, ellers benyttes Mann-Whitney-test når forutsetningen om tilnærmede normalfordelte utvalg ikke

oppfylles (Norušis, 2003). Testene skal bidra til å vurdere om det kan konkluderes med at det er forskjeller mellom de to intervju typene, SI og BDI. Dersom p-verdien er lav nok forkaster vi nullhypotesen om at gruppene er like, og kan konkludere med at det er forskjeller mellom de to gruppene.

3.3.6 Korrelasjonsanalyse

Korrelasjonsanalyse blir benyttet for å vurdere prediksjonsevnen til de ulike intervju typene SI og BDI (Schmidt et al., 2016). Korrelasjonsanalyse analyserer informasjon om sammenhengen mellom to variabler, og viser både styrken og retningen på sammenhengen (Huizingh, 2007). Vi benytter korrelasjonsanalyse for å kunne svare på våre hypoteser om hvorvidt vurderingen i de strukturert intervjuene korrelerer med målt prososial motivasjon, samt i hvilken grad kontrollvariablene korrelerer med vurderingen i strukturert intervju.

Det ble beregnet Pearsons korrelasjonskoeffisient (r) som måler styrken på den lineære sammenhengen mellom to variabler (Norušis, 2003). Denne koeffisienten gir gode resultater når variablene har en tilnærmet normalfordeling, og gir en verdi fra -1 til +1. Vi benytter videre en ensidig test som følge av at det er sannsynlig at sammenhengen mellom variablene har en spesifikk retning (Huizingh, 2007). Det argumenteres for at ensidig test kan benyttes ettersom det er naturlig å anta at vurderingen i strukturert intervju vil korrelere positivt med prososial motivasjon, og det er naturlig at kontrollvariablene forfalskning, alder og intervjuerfaring vil korrelere positivt med vurderingen i strukturert intervju. Korrelasjonsanalysen gjennomføres ved å vise en korrelasjonsmatrise for variablene prososial motivasjon, vurdering i strukturert intervju, forfalskning, intervjuerfaring og alder, og analyseres for de to intervju typene SI og BDI.

For å kunne analysere kontrollvariablene ytterligere vil det beregnes delvis korrelasjonskoeffisienter, som innebærer å analysere sammenhengen mellom to variabler når man kontrollerer for effekten av andre variabler (Norušis, 2003). En slik korrelasjonskoeffisient bidrar til å kunne oppdage spuriøse- eller skjulte sammenhenger. En delvis korrelasjonskoeffisient gir også en verdi fra -1 til +1, og indikerer styrken og retningen på sammenhengen. Vi benytter delvis korrelasjonskoeffisient for å analysere sammenhengen mellom variablene prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju, og vi kontrollerer for effekten av kontrollvariablene, forfalskning, alder og intervjuerfaring.

3.3.7 Tilleggsanalyse av spredningsplott

Avslutningsvis ønsker vi å se nærmere på resultatene av seleksjonsprosessen, hvor intervjuets vurdering av prososial motivasjon ville blitt brukt som mål for å selektere den rette kandidaten. Denne analysen gjøres for å gi et dybdesvar på problemstillingen og se på hvilke implikasjoner eksperimentet gir, ettersom det er viktig å vurdere hvor godt metoden gir indikasjon på hvilke kandidater som bør selekteres og ikke selekteres. Vi vil derfor se på ytterpunktene i spredningsplottet, for å se om det er kandidater som er vurdert veldig høyt i intervjuet, men som er målt til lav prososial motivasjon ved spørreskjema og motsatt. Vi vil først se på de med målt prososial motivasjon 6,5 eller høyere, som er de man ønsker å selektere fra denne kandidatgruppen. Deretter vil vi se på de med prososial motivasjon målt til 2,75 eller lavere, som er de med lavest målt prososial motivasjon i gruppen, og som man derfor ikke ønsker å selektere.

Utgangspunktet for analysen var spredningsplottet fra korrelasjonsanalysen, og fremgangsmetoden gikk ut på å identifisere kandidater i øvre og nedre segment, som vil utredes i delkapittel 4.6. Deretter sammenstilte vi de ulike kandidatene og analyserte de med høyest eller lavest prososial motivasjon for SI og BDI i en figur for å se etter fellestrekk. Variablene som ble undersøkt var prososial motivasjon, vurdering i strukturert intervju, forfalskning og intervjuerfaring.

3.4 Evaluering av metode

For å redusere sjansen for feiltolkning er det viktig å se på prosjektets validitet og reliabilitet. I denne delen drøftes styrker og svakheter ved valgt metode og dens validitet og reliabilitet. Avslutningsvis vil vi ta en vurdering av det etiske perspektivet.

3.4.1 Validitet

Validitet handler om i hvilken grad prosjektet måler det vi ønsker å måle, analysens nøyaktighet og hvorvidt resultatene kan generaliseres (Saunders et al., 2016). Det vil i denne delen skilles mellom intern- og ekstern validitet.

Intern validitet

Intern validitet innebærer å undersøke hvorvidt man faktisk fanger opp det man ønsker å måle, og at man kan forklare funnene ved hjelp av hypotesen (Dahlum, 2018). For å sikre at

relasjonen mellom variablene ikke forklares av andre variabler ble kontrollvariablene alder, intervjuerfaring og forfalskning inkludert. Generelt kan intern validitet antas å være styrket for intervjuet siden det var designet som et lab-eksperiment, hvor forskere har kontroll på situasjonen og den eneste forskjellen ligger i variasjon i behandling som randomiseres (Saunders et al., 2016). Videre kan man dele inn i innholds- og begrepsvaliditet for å se om prosjektet har god intern validitet (Saunders et al., 2016).

Innholdsvaliditet refererer til om spørsmålene dekker problemstillingen tilstrekkelig (Saunders et al., 2016). Overordnet mener vi at prosjektets deler samler inn nok og god data for å besvare problemstillingen. I de ulike delene bakgrunnssjekk, intervju og spørreskjema kan det likevel være individuelle svakheter for innholdsvaliditeten. I bakgrunnssjekken ble deltakerne bedt om å evaluere nåværende eller siste arbeidserfaring, og nylige hendelser kan ha hatt en effekt dersom deltakerne har hatt en spesielt dårlig eller god hendelse direkte i forkant av undersøkelsen (Saunders et al., 2016). Under intervjuet kan tidligere hendelser ha påvirket hvordan kandidatene responderte. Et annet moment er settingen, et eksperiment, hvor deltakerne vet at det er noe som skal måles, og det kan påvirke deltakerne til å respondere annerledes enn ved en naturlig setting. Avslutningsvis kan ordlyden ha påvirket, hvor spørsmålene i bakgrunnssjekken og spørreskjemaet er oversatt fra engelsk. Ordlyden kan også ha påvirket intervju spørsmålene som var utformet av oss.

Likevel betraktes innholdsvaliditeten som god ettersom vi inkluderte kontrollvariabelen forfalskning. Dette ser vi på som en styrke som muliggjorde å redusere «forurensningen» av innhold. I tillegg ble det sikret nok informasjon underveis i intervjuet ved hjelp av intervjuguiden og ARS, slik at man kunne vurdere enhver kandidats respons og ikke mistet noe data underveis.

Begrepsvaliditet handler om de empiriske dataene som samles inn faktisk måler de teoretiske begrepene (Grenness, 2012). Dette er relevant i forhold til begrepene prososial motivasjon og forfalskning. Prososial motivasjon måles i to omganger, gjennom bakgrunnssjekk og under intervju. I bakgrunnssjekk ble prososial motivasjon målt gjennom en eksisterende skala som er empirisk testet og hvor validiteten er etablert, noe som styrker begrepsvaliditeten. Det samme vil være gjeldende for forfalskning. På tross av etablert validitet kan validiteten for forfalskning ha blitt noe svakere ettersom vi har endret skalaen fra 5-punkts til 7-punkts Likert-skala, men det var et bevisst valg på bakgrunn av ensidighet i design. Videre vil individer også ha en ulik oppfatning av hvem «andre» er, som er gjeldende for elementene fra Grant (2008b).

Det kan oppfattes som kollegaer, kunder eller begge deler, som kan ha gjort at deltakere har vurdert spørsmålene noe ulikt.

Når det gjelder intervju spørsmålene, så er begrepsvaliditeten styrket gjennom benyttelse av en etablert teknikk, CIT og litteratur. Videre var intervjuet strukturert for å unngå intervjuerbias, hvor de som intervjuer og vurderer kan formes av tonefall og ikke-verbal adferd (Saunders et al., 2016). Intervjuerbias kan påvirke hvordan svarene tolkes og kan underveis påvirke intervjuet slik at man ikke får tillitt hos intervjuobjektet eller kredibilitet slik at verdien av datainnsamlingen kan svekkes. Graden av struktur, intervjuguiden med oppklarings- og oppfølgings spørsmål og benyttelse av ARS gjorde innsamlingen konsistent fra kandidat til kandidat. Det gjorde også at vi som intervjuere var klare på hva som skulle hentes inn av data, og kunne styre kandidatens svar mot det vi trengte for å kunne vurdere etter ARS. Dette skal ha bidratt til å redusere sannsynligheten for intervjuerbias. Pilottest styrket også validiteten ettersom instruksjonene var tydelige og deltaker forstod spørsmålene.

Likevel så vil ordlyden og testsituasjonen her også kunne påvirke svar, og det kunne blitt gjort en større diskusjon med fagpersoner om spørsmål i forkant av pilottesten. Dette kunne gjort at detaljnivået for hvert element av prososial motivasjon kunne vært bedre tilpasset, som vil diskuteres nærmere i kapittel 5. Som nevnt for prososial motivasjon i bakgrunnssjekken vil også oppfattelsen av «andre» påvirke hva deltakerne svarte og det kan ha blitt gitt ulike svar på samme spørsmål som konsekvens av hvem deltakeren tenkte på og deres relasjon.

Ekstern validitet

Ekstern validitet omhandler hvorvidt prosjektets resultater kan generaliseres til andre settinger eller grupper (Saunders et al., 2016). Utvalget bestod av studenter, som på mange måter er lik målpopulasjonen, men som samtidig har egne karakteristika. Det er variasjon i utvalget i kjønn og intervjuerfaring, men mindre variasjon enn målpopulasjonen spesielt når det gjelder alder og andre karakteristika som studieretning. Majoriteten av studentene kom fra to høyskoler, NHH og Kristiania, ettersom det var mest formålsmessig, slik at utvalget kan være noe mer homogent enn studenter fra alle høyskoler og universitet, og målpopulasjonen som helhet.

Eksperiment-etterspørselseffekt kan også ha påvirket svarene til respondentene, hvor de kan ha svart det de tror at vi ønsker basert på hint eller for å bidra til forskning (Zizzo, 2010). Påminnelse med søknadstekst, se appendiks 2, kan ha påvirket enkelte deltakere mot å forstå temaet prososial motivasjon gjennom misjonen, men fra tilbakemeldingene underveis var det

svært få som spurte om prososial motivasjon i etterkant av eksperimentet. Derfor kan det argumenteres for at graden av struktur har bidratt til å redusere sannsynligheten for effekten. I tillegg var det konstruert slik at det var naturlig å ta bakgrunnssjekken når man meldte seg på. Dermed gikk det som oftest dager før man kom på intervju, som også kan ha bidratt til mindre etterspørselseffekt. Eksperiment-etterspørselseffekten kan likevel ha hatt en påvirkningseffekt ettersom vi sendte melding til bekjente for å få nok deltakere. Relasjonen er en svakhet, men for å få tilstrekkelig antall deltakere valgte vi å spørre om de hadde sett invitasjonen (Zizzo, 2010). Den eksterne validiteten kan derfor være noe svekket.

På den andre siden så er eksperimentet designet slik at det var en naturlig intervjusetting. Eksperimentet gav en imitasjon av virkeligheten, som styrker validiteten for å kunne få likt resultat i andre rekrutteringssituasjoner hvor det er mulig å inkludere spørsmålene om prososial motivasjon i bakgrunnssjekk og i intervju.

3.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet handler om hvorvidt datainnsamlingen og resultatene er konsistente, som også omtales som intern reliabilitet, og hvorvidt resultatene kan gjenskapes ved bruk av samme design, som omtales som ekstern reliabilitet. (Saunders et al., 2016).

Intern reliabilitet er styrket gjennom pilottesting, som avdekket feil og uklarheter i tekst og spørsmål som kunne ført til systematiske feil. Det er videre tatt hensyn til intern reliabilitet i prosedyregjennomføringen hvor vi har vært to stykker som har utformet og gjennomført intervjuene, samt analysert datasettet. I tillegg sikret utarbeidelsen av intervjuguide konsistens i mengde informasjon og hvilken type informasjon det ble samlet inn for hver deltaker. Videre sikret intervjuguiden konsistens i interaksjonen under intervjuet, hvor den som stilte intervju spørsmålene skulle i høyeste grad forholde seg til manus, med mindre man fikk veldig korte svar eller deltaker trengte ekstra informasjon utover det som var forutsett. Utviklingen av ARS bidro også til å styrke konsistens i vurderingen gjennom å ha tydeliggjort eksempler. Avslutningsvis er det underveis kontrollert for både manglende data og feilføring av spørreskjema for å unngå skjeve resultater.

For konsistens i resultatene ble det gjennomført beregning av Cronbachs alfa, hvor de etablerte målene prososial motivasjon og forfalskning kan betraktes som reliable med α over 0,8. For vurdering av intervju, ble det gjennomført en reliabilitetskontroll før analysen, hvor interrater-

reliabilitet vurderes som noe svakere for reliabiliteten til prosjektet med ICC mellom 0,6 og 0,8. Mer detaljer om testene vil utredes i delkapittel 4.2.

Når det gjelder ekstern reliabilitet er spørreskjemaenes robusthet og pålitelighet sikret gjennom etablerte mål. Tydeliggjørelse av design og strategi har også bidratt til økt ekstern reliabilitet, og ved benyttelse av prosjektets ARS er det stor sannsynlighet for å kunne gjenskape resultatet på andre studenter ved bruk av samme intervjuere. Dersom andre intervjuere skulle benyttet prosjektets ARS så vil reliabiliteten kunne bli noe svekket ettersom den kan tolkes på ulike måter av andre.

Trusler mot reliabilitet

Trusler mot prosjektets reliabilitet er graden av systematiske og tilfeldige feil, samt operasjonalisering av begreper (Grenness, 2012). Det kan også ha oppstått tilfeldige feil, ettersom det er vanskelig å unngå. For trusler kan det trekkes frem respondentfeil, respondentbias, forskerfeil og forskerbias.

Respondentfeil er faktorer som endrer hvordan deltakerne har prestert (Saunders et al., 2016). Det kan relateres til omgivelsene og tidspunktet deltakerne tok bakgrunnssjekken. Det er registrert tidspunkt de ulike deltakerne gjennomførte sjekken, men vi vet ikke under hvilke omgivelser. Videre kan tidspress ha påvirket i bakgrunnssjekken, og i spørreskjemaet etter intervjuet for de respondentene som møtte opp sent og hadde planer de skulle rekke direkte i etterkant. Fra undersøkelse av datasettet finner vi ikke avvikende respons for deltakere som har brukt kort tid på bakgrunnssjekken. Det er likevel vanskelig å vurdere ettersom vi ikke har fullstendig informasjon om deltakerne. Respondentbias er faktorer som påvirker falsk respons (Saunders et al., 2016). Dette kan ha oppstått som konsekvens av at en del av deltakerne kjente oss fra før, og de kan ha svart annerledes enn i en naturlig setting på grunn av relasjonen. Det er forsøkt å unngå respondentbias gjennom å sikre at deltakerne ikke ble observert da de gjennomførte spørreskjemaet og ved at intervjuet foregikk i et lukket møterom, men som nevnt kan relasjon ha påvirket ubevisst.

Videre kan det ha oppstått forskerfeil som defineres som faktorer som påvirker forskers tolkning, og forskerbias som defineres som faktorer som påvirker registrering av respons (Saunders et al., 2016). Forskerfeil kan ha oppstått om intervjuerne var trøtte eller ufokuserte underveis i intervjuet eller på grunn av dårligere forberedelser. Dette er vanskelig å vurdere i etterkant ettersom alle skårene på vurderingsskalaen ikke ble benyttet gjennom hele

eksperimentet og det derfor er små forskjeller. Forskerbias kan ha oppstått som konsekvens av relasjon til deltaker og man kan ha tolket svarene annerledes basert på hva en vet om deltakeren fra før. Begge deler er forsøkt å minimere gjennom bruk av intervjuguide og ARS.

Basert på diskusjon i delkapittel 3.4.1 og 3.4.2 mener vi at prosjektets validitet og reliabilitet er tilfredsstillende og vi antar dermed at det er mulig å få lignende resultat ved bruk av tilsvarende metode.

3.4.3 Etisk perspektiv

Etikk er læren om moral, og formålet er å studere hvordan man bør handle (Sagdahl, 2018). Forskningsetikk omhandler hvordan forskningsprosjektet påvirker de mennesker som deltar i prosjektet eller på andre måter er involvert i prosjektet, og hvilke normer en som forsker bør ta hensyn til (Saunders et al., 2016). Det er viktig å ta hensyn til problemstillinger knyttet til forskningsetikk for at prosjektet skal være troverdig, og at vi kan stå inne for gjennomføringen og de resultater prosjektet gir. Forskningsetikk er også viktig ettersom vi representerer andre enn oss selv gjennom å være en del av FOCUS-prosjektet. I vårt forskningsprosjekt er det viktig at vi tar hensyn til deltakerne med tanke på for eksempel anonymitet og behandling av personopplysninger. Studien bygger også på etablert teori, og vi har i den forbindelse et ansvar for å presentere denne på en riktig måte. Vi har gjennom prosjektets ulike faser forsøkt å ta valg for å ta hensyn til etiske problemstillinger og til de som påvirkes av prosjektet.

I planleggingsfasen ble teori studert for å sørge for å kunne presentere denne på en riktig måte og utforme prosjektet basert på teori, noe som var viktig i dette prosjektet fordi flere av variablene er basert på etablerte mål. Norsk senter for forskningsdata (NSD) har godkjent søknaden for prosjektet, noe som innebærer at behandlingen av personopplysninger ble vurdert grundig fra starten av prosjektet.

I datainnsamlingen ble det gjort en rekke tiltak for å sikre deltakernes interesser. Det gikk ut på å informere om hvordan vi behandler data, frivillig deltakelse, muligheten til å trekke seg, sletting av data, anonymitet og konfidensialitet. Denne informasjonen ble nedskrevet i et informasjonsskriv og samtykkeerklæring som deltakerne fikk i forkant av deltakelsen. Oppbevaringen av data under prosjektet ble gjort på en måte som skilte personopplysninger fra resterende data.

I analysen og presentasjonen av resultatene har vi gjennomført tiltak for å sikre at resultatene fremstilles på en ærlig, presis og objektiv måte. I denne fasen har vi sikret deltakernes anonymitet ved at det ikke er mulig å koble analysen til deltakerne. Anonymitet er sikret gjennom aggregering av data og benyttelse av observasjonsnummer ved henvisning til enkeltobservasjoner i tilleggsanalysen som ikke vil kunne kobles til de enkelte deltakerne. I tillegg er det kun de kvantitative vurderingene fra intervjuet som analyseres og ikke beskrivelser av svarene fra deltakerne. Ved prosjektets slutt ble notater og lydopptak slettet for at deltakerne ikke skal kunne spores ved senere anledning.

4. Resultat

I denne delen presenteres resultatene fra analysen i prosjektet. Det vil først presenteres deskriptiv statistikk, før presentasjon av de innledende analysene på reliabilitet. Deretter presenteres analysene som har blitt gjort for å besvare hypotesene. Avslutningsvis presenteres en tilleggsanalyse av spredningsplott.

4.1 Deskriptiv statistikk og fordeling

Tabell 4.1 og figur 4.1 viser deskriptiv statistikk for variablene i analysen, og gir en systematisk oversikt av datamaterialet vi vil benytte i analysen.

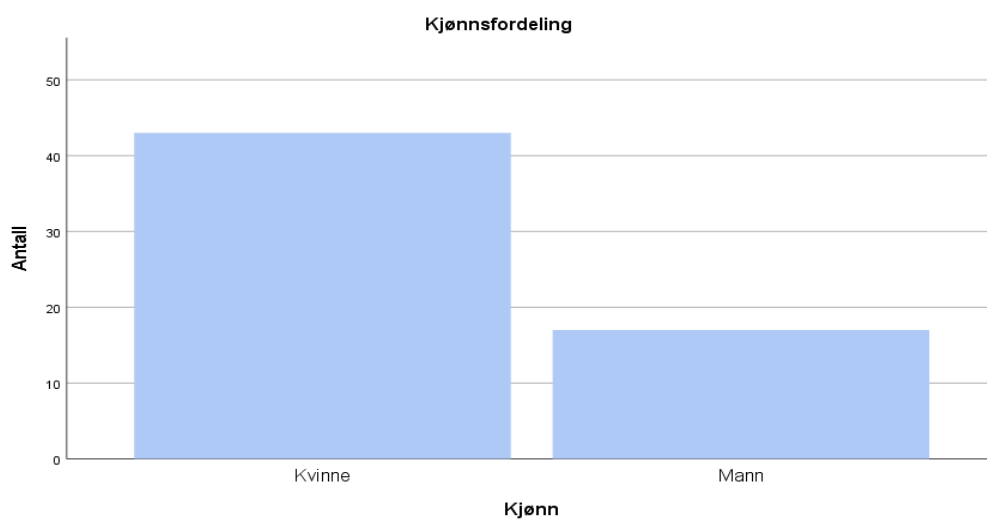
Deskriptiv statistikk					
	N	Min.	Maks.	Gj.snitt	Std.avvik
Alder	60	19	30	22,33	2,10
Intervjuerfaring	60	0	12	4,03	2,62
Prososial motivasjon	60	1,25	7,00	4,64	1,46
Vurdering i strukturert intervju	60	4,38	6,13	5,33	0,43
Svak image-bygging	60	1,11	5,17	3,41	0,89
Smigring	60	1,63	5,38	3,46	0,98
Forfalskning	60	1,37	5,27	3,44	0,88

Alder er oppgitt i år

Intervjuerfaring er oppgitt i antall jobbintervjuer

Prososial motivasjon, vurdering i strukturert intervju, svak image-bygging, smigring, forfalskning er oppgitt på en 7-punkts Likert-skala

Tabell 4.1 Deskriptiv statistikk



Figur 4.1 Kjønnfordeling

Utvalget bestod av totalt 60 deltakere, 17 menn og 43 kvinner, med alder fra 19 til 30 år og med intervjuerfaring fra 0 til 12 gjennomførte jobbintervjuer. Videre ser man verdier for de ulike variablene, som gir utgangspunkt for analyser. Det kan være verdt å merke seg at gjennomsnittlig verdi for vurdering i strukturert intervju er 5,33 mens prososial motivasjon har en lavere gjennomsnittlig verdi på 4,64.

Videre ble deltakerne fordelt på de to intervju typene, situasjonsintervju (SI) og adferdsbeskrivende intervju (BDI). Fra tabell 4.2 ser vi deskriptiv statistikk for de to intervju typene. Her ser en hvordan gjennomsnittet varierer mellom de to gruppene for de ulike variablene. Dette gir et godt utgangspunkt for videre analyse da vi skal analysere forskjeller mellom de to gruppene.

	Deskriptiv statistikk									
	SI					BDI				
	N	Min.	Maks.	Gj.snitt	Std.avvik	N	Min.	Maks.	Gj.snitt	Std.avvik
Alder	30	19	27	22,63	1,99	30	19	30	22,03	2,19
Intervjuerfaring	30	0	12	4,57	2,90	30	0	10	3,50	2,22
Prososial motivasjon	30	2,25	7,00	4,86	1,35	30	1,25	7,00	4,42	1,56
Vurdering i strukturert intervju	30	4,38	6,13	5,40	0,41	30	4,50	6,13	5,26	0,45
Svak image-bygging	30	2,28	5,17	3,48	0,71	30	1,11	4,83	3,35	1,05
Smigring	30	2,00	5,38	3,54	0,83	30	1,63	4,88	3,39	1,12
Forfalskning	30	2,36	5,27	3,51	0,72	30	1,37	4,79	3,37	1,02

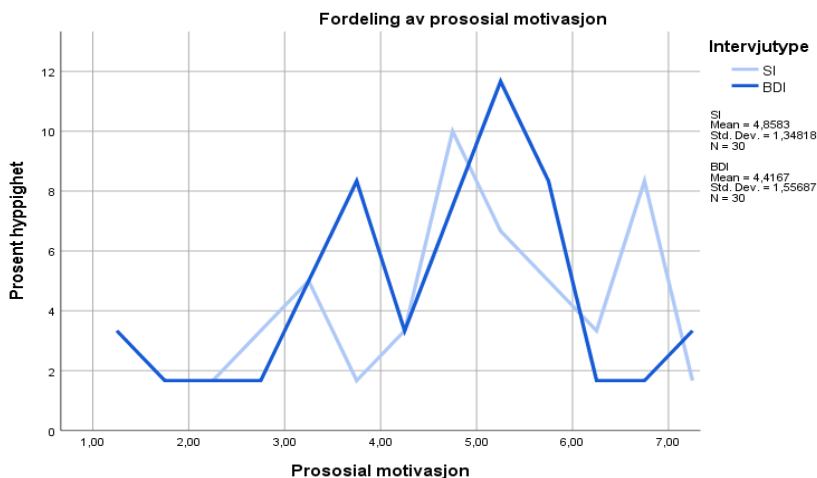
Alder er oppgitt i år

Intervjuerfaring er oppgitt i antall jobbintervjuer

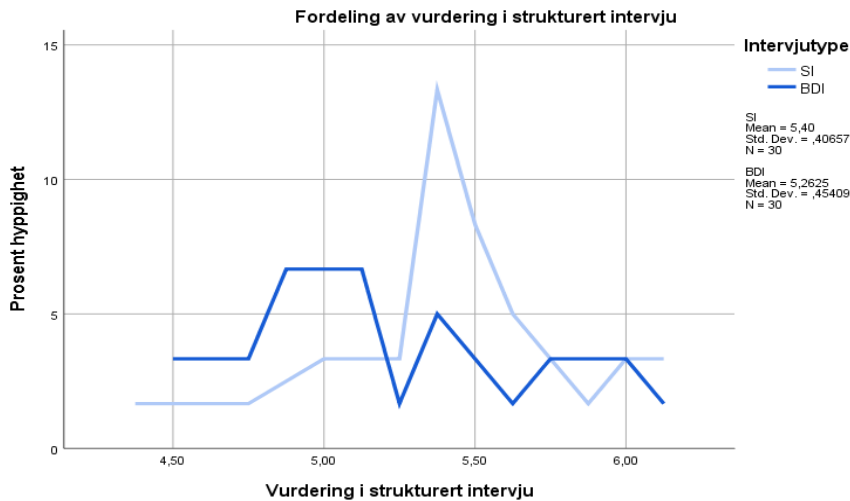
Prososial motivasjon, vurdering i strukturert intervju, svak image-bygging, smigring, forfalskning er oppgitt på en 7-punkts Likert-skala

Tabell 4.2 Deskriptiv statistikk fordelt på SI og BDI

Den aggregerte fordelingen av variablene prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju ser vi i figur 4.2 og figur 4.3.



Figur 4.2 Fordeling prososial motivasjon



Figur 4.3 Fordeling vurdering i strukturert intervju

Her ser vi fra figurene at gjennomsnittlig grad av prososial motivasjon ligger på 4,8 for SI og 4,4 for BDI, mens vurdering i strukturert intervju har snitt på 5,4 for SI og 5,3 for BDI. Verdiene viser at intervjuerne systematisk vurderer deltakere til å ha en høyere grad av prososial motivasjon enn målt i spørreskjema. Videre ser vi at for prososial motivasjon så er nærmest alle skårene i 7-punkts Likert-skalaen benyttet, mens vurdering i strukturert intervju ikke benyttet hele skalaen, og samlet sett varierer mellom 3,5 og 6,5. Dette gir naturlig nok mindre variasjon i vurdering i strukturert intervju enn prososial motivasjon, som vil påvirke resten av analysen. I tillegg ser vi isolert sett for vurdering i strukturert intervju at det er forskjell mellom SI og BDI, hvor SI varierer mindre og har en betydelig større frekvens av skårer rundt gjennomsnittsskåren 5,33. Avslutningsvis ser vi for prososial motivasjon at SI og BDI samsvarer.

4.2 Reliabilitetskontroll

For reliabilitetskontroll beregnet vi Cronbachs alfa for variablene prososial motivasjon, svak image-bygging, smigring og forfalskning. Variablen prososial motivasjon fikk $\alpha = 0,865$ og denne ble av Grant (2008b) beregnet til $\alpha = 0,9$. Når det gjelder forfalskningsfaktorene fikk Levashina og Campion (2007) $\alpha = 0,92$ for smigring og vi fikk $\alpha = 0,869$, og svak image-bygging hadde en $\alpha = 0,9$ mens vi fikk $\alpha = 0,856$. For begge forfalskningsfaktorene samlet i en variabel fikk vi en $\alpha = 0,92$. På bakgrunn av de beregnede verdiene konkluderer vi at det er høy intern konsistens mellom elementene i hver variabel, og at det gir mening å slå sammen elementene til en variabel.

For variabelen vurdering i strukturert intervju beregnet vi interrater-reliabilitet. Det ble beregnet en korrelasjonskoeffisient mellom vurderingen fra hver intervjuer for hvert element, og for den samlede vurderingen av intervjuet, se tabell 4.3.

	Interrater-reliabilitet					
	Totalt		SI		BDI	
	r	ICC	r	ICC	r	ICC
Element 1	0,649**		0,403*		0,787**	
Element 2	0,612**		0,653**		0,572**	
Element 3	0,459**		0,498**		0,526**	
Element 4	0,517**		0,404*		0,568**	
Total vurdering	0,539**	0,695**	0,433**	0,604**	0,673**	0,794**

** viser $p < 0,01$, ensidig

* viser $p < 0,05$, ensidig

r viser Pearsons korrelasjonskoeffisient

ICC viser interclass correlation coefficient av formen two-way mixed model, average with consistency

Tabell 4.3 Interrater-reliabilitet

For den samlede vurderingen varierer verdiene fra $r = 0,459$ til $r = 0,649$. *Interclass correlation coefficient* (ICC) er beregnet til 0,695. Korrelasjonsverdiene varierer for SI fra $r = 0,403$ til $r = 0,653$, og for BDI fra $r = 0,526$ til $r = 0,787$. ICC er beregnet til 0,604 for SI og 0,794 for BDI. Disse verdiene indikerer konsistens mellom de to intervjuerne.

4.3 Analyse av hypoteser

I denne delen presenteres analysene vi har gjennomført for å besvare hypotesene hvor det har blitt gjennomført korrelasjonsanalyse og hypotesetester av uavhengige utvalg.

4.3.1 Vurdering i strukturert intervju

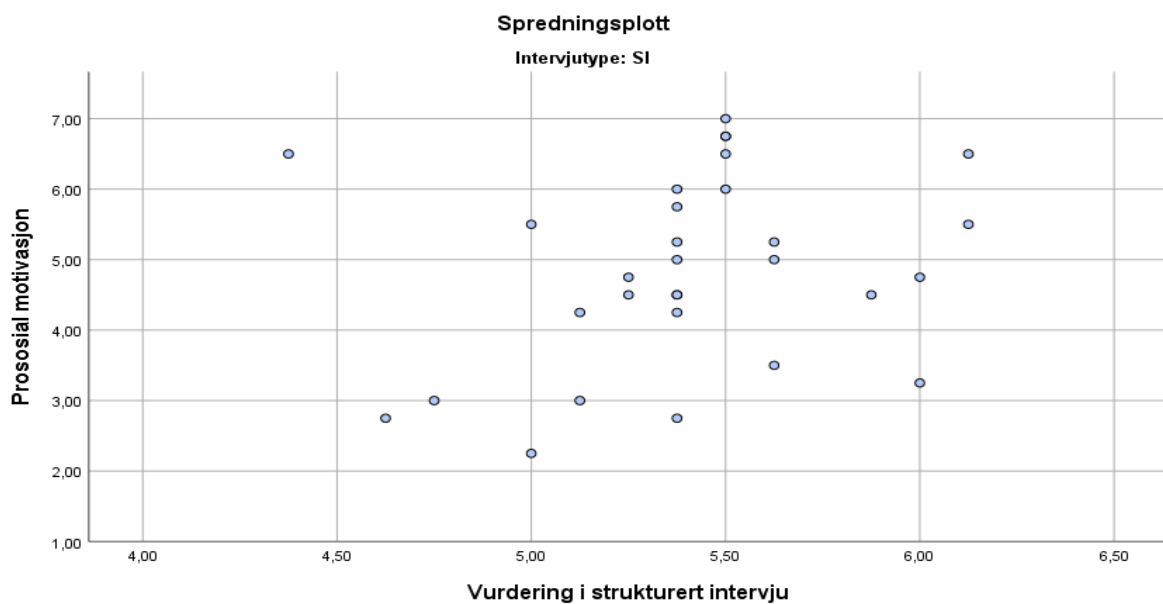
For å besvare den første hypotesen, om vurdering i strukturert intervju er ulik for de to intervjutypene SI og BDI, benyttet vi hypotesetesting for uavhengige utvalg. Det ble først vurdert om forutsetninger for t-test var oppfylt, og når det kommer til uavhengighet mellom observasjoner i hver gruppe og mellom gruppene argumenterer vi for at det er oppfylt. Hver observasjon er en deltaker og ingen deltakere har deltatt i mer enn ett intervju, slik at observasjonene anses som uavhengige. Videre viser Shapiro-Wilk-testen at begge intervjutypene, SI og BDI, er tilnærmet normalfordelt med $p = 0,147$ og $p = 0,221$, se appendiks 8. Vi konkluderer med at forutsetningen om lik varians i de to intervjutypene er

oppfylt på bakgrunn av Levene-test med $p = 0,168$, se appendiks 10. Disse konklusjonene medfører at t-test for uavhengige utvalg med lik varians kan benyttes.

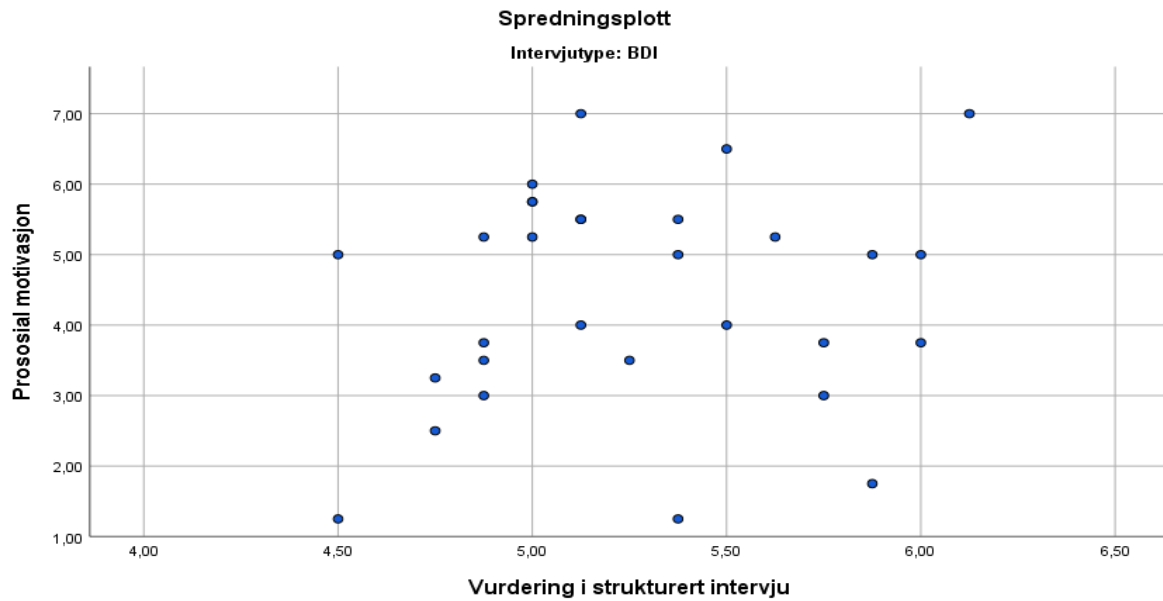
Gjennomsnittsverdien for vurdering i strukturert intervju for SI er 5,4 og for BDI 5,26 som vist i tabell 4.2. Gjennomsnittet er med andre ord høyere for SI, og vi ser dermed en tendens til at intervjuerne vurderer kandidatene litt høyere for denne intervjutypen. Fra appendiks 10 ser vi at t-testen viser at forskjellen mellom de to intervjutypene ikke er signifikant med $p = 0,222$. Resultatet innebærer at vi ikke kan konkludere med at det er forskjell mellom SI og BDI, og hypotese 1 kan ikke bekreftes.

4.3.2 Prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju

I hypotese 2 ønsket vi å se om vurderingen av prososial motivasjon fra intervju samsvarer i større grad med målt prososial motivasjon for intervjutypen BDI enn SI. Innledningsvis analyserte vi spredningsplottene for variablene prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju for de to intervjutypene, som er vist i figur 4.4 og figur 4.5.



Figur 4.4 Spredningsplott SI



Figur 4.5 Spredningsplott BDI

For begge spredningsplottene kan man ikke se en tydelig samvariasjon mellom variablene prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju. Likevel indikerer spredningsplottene en tydeligere samvariasjon for SI enn BDI da det kan se ut som en svak positiv korrelasjon for SI, men for BDI er det vanskelig å kunne finne en samvariasjon mellom de to variablene. Spredningsplottene er indikasjon på at vi ikke finner støtte for hypotese 2 der det ble argumentert for at vurderingen fra intervjuet ville samsvare i større grad med målt prososial motivasjon for BDI enn SI. Vi presenterer korrelasjonen nærmere med en korrelasjonsmatrise, se tabell 4.4.

Korrelasjonsmatrise

	SI					BDI				
	Prososial motivasjon	Vurdering i strukturert intervju	Forfalskning	Intervjuerfaring	Alder	Prososial motivasjon	Vurdering i strukturert intervju	Forfalskning	Intervjuerfaring	Alder
Prososial motivasjon	1					1				
Vurdering i strukturert intervju	0,243 (0,098)	1				0,140 (0,230)	1			
Forfalskning	-0,136 (0,237)	0,106 (0,289)	1			-0,144 (0,224)	0,054 (0,387)	1		
Intervjuerfaring	0,158 (0,202)	0,072 (0,353)	-,480** (0,004)	1		0,246 (0,095)	,484** (0,003)	0,282 (0,065)	1	
Alder	0,137 (0,235)	0,086 (0,325)	-,568** (0,001)	,462** (0,005)	1	,388* (0,017)	,494** (0,003)	-0,040 (0,418)	0,258 (0,084)	1

Korrelasjonsverdiene viser Pearsons korrelasjonskoeffisient

() verdier i parentes viser p-verdi, ensidig

** viser $p < 0,01$, ensidig

* viser $p < 0,05$, ensidig

Tabell 4.4 Korrelasjonsmatrise

Korrelasjonsmatrisen viser korrelasjonen mellom variablene prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju, samt kontrollvariablene forfalskning, intervjuerfaring og alder. Kontrollvariablene vil analyseres i delkapittel 4.3.4 og 4.3.5.

Korrelasjonen mellom variablene vurdering i strukturert intervju og prososial motivasjon er for SI $r = 0,243$ med $p = 0,098$ og for BDI $r = 0,140$ med $p = 0,230$. Dette underbygger det vi så fra spredningsplottet, som innebærer at vi for SI ser en svak korrelasjon mellom variablene. For BDI kan vi ikke konkludere med at variablene korrelerer. Vi finner dermed ikke bevis for hypotese 2 om at vurderingen fra intervjuet samsvarer i større grad med prososial motivasjon for BDI enn SI. Likevel fremkommer det en konklusjon om at SI har en svak korrelasjon.

4.3.3 Interrater-reliabilitet og vurderingsskala

For å besvare den tredje hypotesen om at intervjuernes vurdering av kandidatenes prososiale motivasjon samsvarer ved bruk av *anchored rating scale* (ARS) ser vi på verdiene som ble beregnet for interrater-reliabilitet i tabell 4.3. Korrelasjonskoeffisientene for den samlede vurderingen varierer fra $r = 0,459$ til $r = 0,649$ og ICC er beregnet til 0,695. Verdiene støtter hypotese 3 om at intervjuernes vurderinger samsvarer.

Hypotese 4 argumenterte for intervjuernes vurderinger ville samsvare bedre for SI enn BDI, som vi analyserer ved å se på korrelasjonskoeffisientene og ICC for de to intervju typene opp mot hverandre. Korrelasjonsverdiene varierer for SI fra $r = 0,403$ til $r = 0,653$ og for BDI fra $r = 0,526$ til $r = 0,787$. ICC er beregnet til 0,604 for SI og 0,794 for BDI. Verdiene indikerer en høyere korrelasjon for BDI for den samlede vurderingen, samt for elementene hver for seg utenom element 2. Dette innebærer at vi ikke finner støtte for hypotese 4, og at våre resultater indikerer det motsatte av hypotese 4.

4.3.4 Forfalskning

Hypotese 5 argumenterte for at økt benyttelse av forfalskningstaktikker vil resultere i økt vurdering i strukturert intervju. Korrelasjonen mellom forfalskning og vurdering i strukturert intervju er for SI $r = 0,106$ med $p = 0,289$ og for BDI $r = 0,054$ med $p = 0,387$. Verdiene viser at vi ikke kan konkludere med korrelasjon mellom vurderingen og benyttelse av forfalskningstaktikker for noen av intervju typene, og vi finner ikke bevis for hypotese 5.

For å vurdere den sjette hypotesen om kandidater i større grad benytter forfalskningstaktikker i SI enn BDI benyttet vi hypotesetesting for uavhengige utvalg. Det ble først vurdert om forutsetninger for t-test var oppfylt, og vi argumenterer for at uavhengighet er oppfylt som følge av at ingen deltakere har deltatt i mer enn ett intervju. Shapiro-Wilk-testen viser at variabelen forfalskning er tilnærmet normalfordelt for SI med $p = 0,384$, men for BDI konkluderer testen at fordelingen er signifikant forskjellig fra normalfordelingen med $p = 0,040$, se appendiks 9. Disse konklusjonene medfører at t-test ikke kan benyttes, og vi har derfor benyttet Mann-Whitney-test.

For å vurdere forskjellene i forfalskningstaktikker mellom SI og BDI ser vi på de to faktorene svak image-bygging og smigring, i tillegg til forfalskning som samlet variabel. Fra tabell 4.2 ser vi at gjennomsnittsverdiene for de tre variablene er høyere for SI enn BDI, som trekker i retning av å støtte hypotese 6, hvor forfalskningstaktikker vil benyttes mer i SI enn BDI. Forfalskning har gjennomsnittsverdi på 3,51 for SI og 3,37 for BDI. Svak image-bygging har gjennomsnittlig verdi for SI på 3,48 og for BDI 3,35. Smigring har gjennomsnittlig verdi på 3,54 for SI og 3,39 for BDI. Fra Mann-Whitney-testen, se appendiks 11, ser vi at det ikke er signifikante forskjeller mellom SI og BDI for de tre variablene. Vi kan ikke konkludere fra testen at det er forskjeller i forfalskning mellom SI og BDI, og dermed finner vi ikke støtte for hypotese 6.

4.3.5 Alder og intervjuerfaring

For å vurdere hypotese 7 om at høyere alder vil resultere i høyere vurdering i intervjuet ser vi på korrelasjonskoeffisientene fra tabell 4.4. For BDI finner vi en $r = 0,494$ med $p = 0,003$ mellom alder og vurdering i strukturert intervju, som innebærer en moderat korrelasjon mellom de to variablene. For SI finner vi $r = 0,086$ med $p = 0,325$, og det indikerer ingen korrelasjon. Verdiene resulterer i at vi finner støtte for hypotese 7 for BDI.

Videre, når det kommer til hypotese 8 ble det vurdert hvorvidt økt intervjuerfaring resulterte i høyere vurdering i strukturert intervju. Her viser korrelasjonsmatrisen i tabell 4.4 en $r = 0,484$ med $p = 0,003$ for BDI, og $r = 0,072$ med $p = 0,353$ for SI. Disse verdiene gir støtte for hypotese 8 for BDI.

Vi ser altså at både intervjuerfaring og alder korrelerer med vurderingen i strukturert intervju for BDI. Likevel er det verdt å merke seg at det er en svak korrelasjon, $r = 0,258$ med $p =$

0,084, mellom intervjuerfaring og alder for BDI, og en signifikant korrelasjon for SI, $r = 0,462$ med $p = 0,005$.

4.4 Oppsummering av funn

I tabell 4.5 oppsummeres alle hypotesene, testene og analysenes verdier og om vi fant støtte for hypotesene eller ikke.

Hypotese	Verdier	Støtte
H1: Vurdering av prososial motivasjon fra intervju vil være ulik for intervjutypene SI og BDI	$p=0,22$	Hypotesen støttes ikke
H2: Vurderingen av prososial motivasjon fra intervju vil i større grad samsvare med målt prososial motivasjon for intervjutypen BDI enn SI	SI: $r=0,24$, $p=0,098$ BDI: $r=0,14$, $p=0,23$	Hypotesen støttes ikke
H3: Intervjuernes vurdering av kandidaters prososiale motivasjon vil samsvare ved bruk av vurderingsskalaen ARS	ICC=0,695	Hypotesen støttes
H4: Intervjuernes vurdering vil samsvare bedre for intervjutypen SI enn BDI	SI: ICC=0,604 BDI: ICC=0,794	Hypotesen støttes ikke
H5: Økt benyttelse av forfalskningstaktikkene svak image-bygging og smigring vil resultere i økt vurdering av prososial motivasjon i intervju	SI: $r=0,106$, $p=0,289$ BDI: $r=0,054$, $p=0,387$	Hypotesen støttes ikke
H6: Kandidater vil i større grad benytte forfalskningstaktikkene svak image-bygging og smigring i SI enn BDI	Svak image-bygging: $p=0,605$ Smigring: $p=0,762$ Forfalskning: $p=0,712$	Hypotesen støttes ikke
H7: Høyere alder vil resultere i høyere vurdering av prososial motivasjon	SI: $r=0,086$, $p=0,325$ BDI: $r=0,494$, $p=0,003$	Hypotesen støttes for BDI
H8: Økt intervjuerfaring vil gi økt vurdering av prososial motivasjon	SI: $r=0,072$, $p=0,353$ BDI: $r=0,484$, $p=0,003$	Hypotesen støttes for BDI

Tabell 4.5 Oppsummering av funn

4.5 Delvis korrelasjonsmatrise

Videre ønsker vi å se på korrelasjonen mellom prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju når det korrigeres for kontrollvariabler. Tabell 4.6 viser følgelig en delvis korrelasjonsmatrise.

	Delvis korrelasjonsmatrise			
	SI		BDI	
Korrigert for	r	p-verdi, ensidig	r	p-verdi, ensidig
Forfalskning	0,261	0,086	0,150	0,219
Alder	0,234	0,111	-0,064	0,371
Intervjuerfaring	0,235	0,110	0,025	0,450

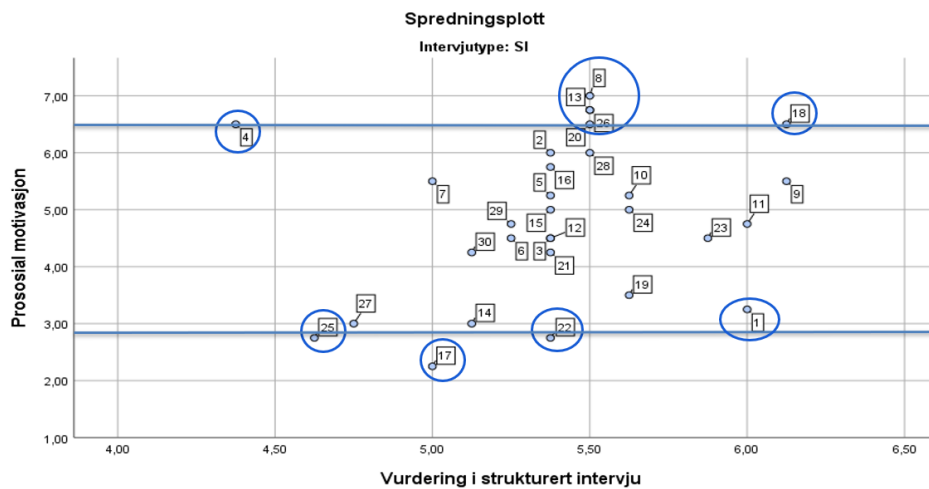
r viser Pearsons korrelasjonskoeffisient mellom prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju

Tabell 4.6 Delvis korrelasjon

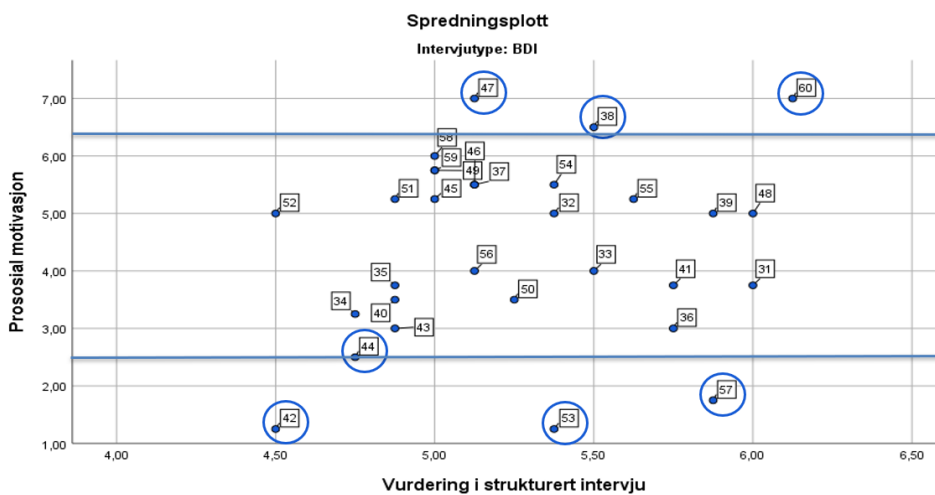
Fra korrelasjonsmatrisen ser vi at alder og intervjuerfaring hver for seg ikke forsterker korrelasjonskoeffisienten for SI eller BDI. Det som derimot styrker korrelasjonskoeffisienten er variabelen forfalskning. For BDI har korrelasjonskoeffisienten økt fra $r = 0,140$ til $r = 0,150$, og for SI fra $r = 0,243$ til $r = 0,261$ når korrigert for forfalskning. BDI blir ikke signifikant til tross for høyere korrelasjon. SI er fremdeles bare signifikant på 10 %-nivå.

4.6 Tilleggsanalyse av spredningsplott

Samlet sett er det 21 observasjoner som anses å være vurdert riktig med en forskjell på mindre enn 0,75 mellom målt prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju. 29 stykker er overvurdert og 10 stykker er vurdert til å ha lavere prososial motivasjon enn målt. I tilleggsanalysen ønsker vi å se nærmere på de observasjonene som er målt til høyest prososial motivasjon, fra Grant (2008b) sitt mål, og de som er målt til lavest prososial motivasjon. Disse observasjonene indikerer de kandidatene man ønsker å selektere og de man ikke ønsker å selektere. Observasjoner med høyest prososial motivasjon er valgt ut som de med 6,5 og høyere, og for lavest er det valgt ut de under 2,75, og vil i denne analysen omtales som høyest og lavest prososial motivasjon. Det vil sees på SI og BDI hver for seg og utvelgelsen av observasjoner er gjort fra spredningsplottene, se figur 4.6 og figur 4.7.



Figur 4.6 Spredningsplott SI

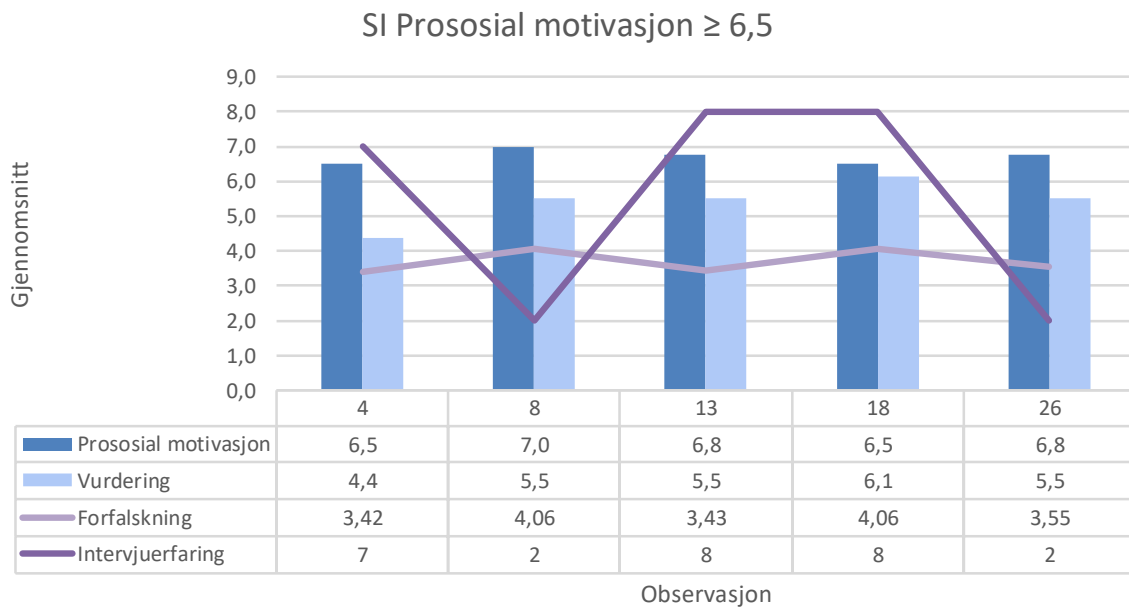


Figur 4.7 Spredningsplott BDI

Fra figur 4.6 ser vi at det er valgt ut fem observasjoner fra SI med høyest målt prososial motivasjon og fire med lavest prososial motivasjon. For BDI er det valgt ut tre observasjoner med høyest målt prososial motivasjon og fire med lavest målt prososial motivasjon, se figur 4.7. I det følgende vil vi se nærmere på disse observasjonene og om de vil falle inn i kategoriene som riktig vurdert, overvurdert eller undervurdert.

4.6.1 Situasjonsintervju

For SI er observasjon 4, 8, 13, 26 og 18 valgt ut for de med høyest målt prososial motivasjon, se figur 4.6. For å analysere observasjonene nærmere oppsummeres data i figur 4.8.

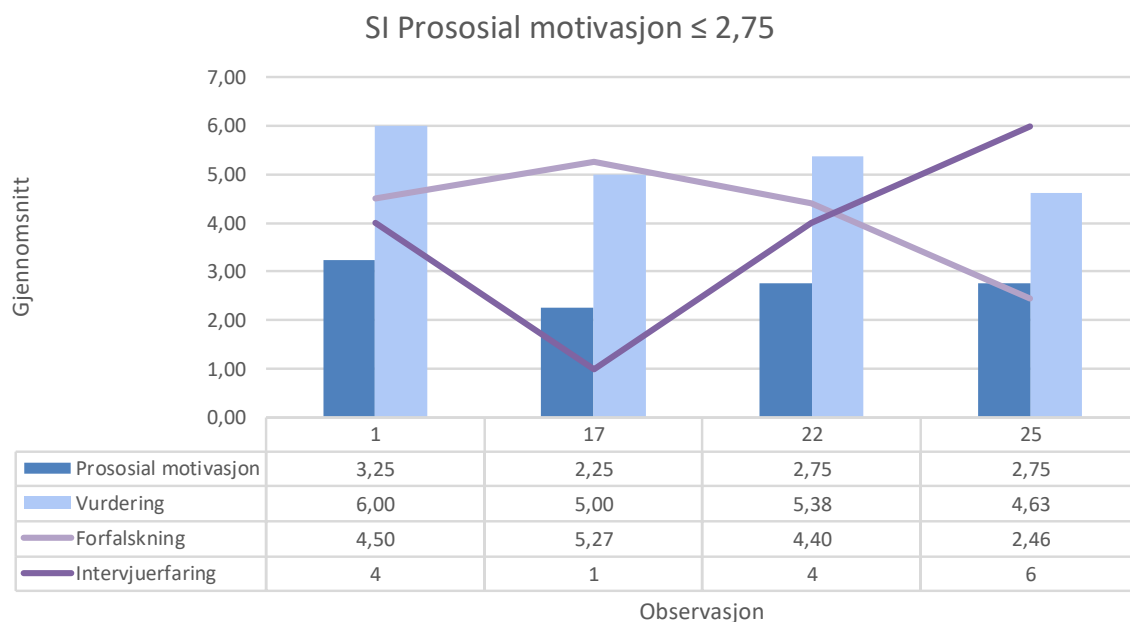


Figur 4.8 Høyest målt prososial motivasjon for SI

Observasjon 8, 13 og 26 har fått helt lik vurdering i intervjuet, se «vurdering» i figur 4.8, som er noe lavere enn målt prososial motivasjon, se «prososial motivasjon». Dette indikerer at de tre observasjonene er undervurdert, men de ligger over gjennomsnittet for prososial motivasjon på 4,86, og for vurdering i strukturert intervju på 5,4. Observasjon 4 er også undervurdert, og vurdert lavest av alle i SI til tross for høy målt prososial motivasjon. Disse fire observasjonene kan som konsekvens av undervurdering forsvinne noe i mengden og i denne seleksjonsprosessen kunne organisasjonen gått glipp av høyt prososialt motiverte kandidater. Videre ser vi at observasjon 18 har tilsvarende målt prososial motivasjon som observasjon 4, men her har intervjuerne vurdert kandidaten riktig.

For å analysere sammenhengene ser vi at det er stor variasjon i intervjuerfaring mellom observasjonene og det er ingen tendens til sammenheng. Avslutningsvis er det ganske jevn benyttelse av forfalskning, hvor observasjonene ligger omkring gjennomsnittet på 3,51. Fra delvis korrelasjonsmatrise fant vi at korrelasjonen mellom prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju ble styrket når det ble kontrollert for forfalskningstaktikker. Dette kan tenkes å ville ha en effekt her, slik at ved korrigerings for forfalskning blir variasjonen mindre mellom prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju, som impliserer mer korrekt vurdering.

Observasjon 17, 22 og 25 er de med lavest målt prososial motivasjon, og oppsummering av data vises i figur 4.9. I tillegg er observasjon 1 inkludert i analysen, som ligger nederst til høyre i spredingsplottet, se figur 4.6.



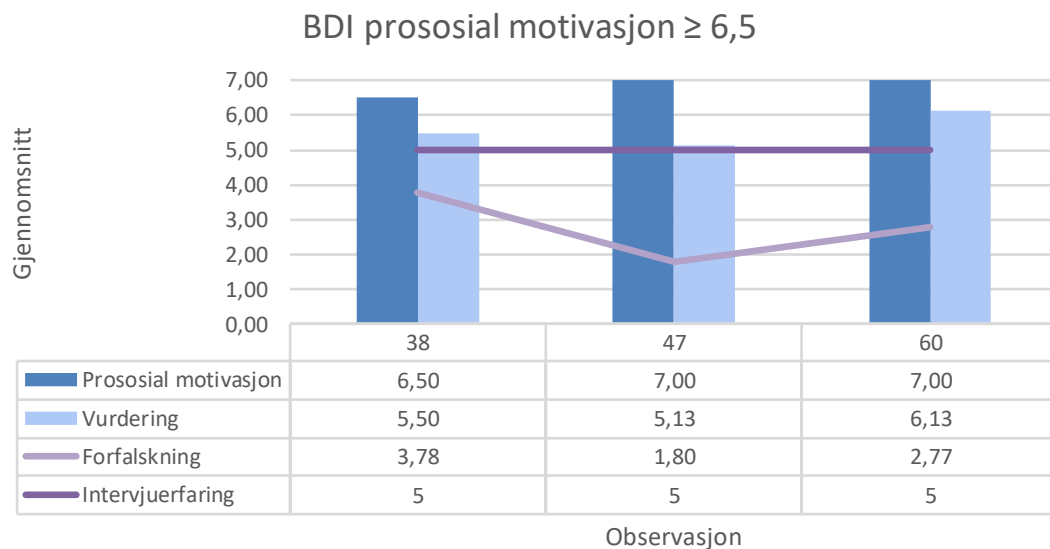
Figur 4.9 Lavest målt prososial motivasjon for SI

For disse observasjonene har intervjuerne systematisk overvurdert kandidaters prososiale motivasjon i forhold til målt prososial motivasjon. Observasjon 17, 22 og 25 har likevel fått en verdi under gjennomsnittsverdien på 5,4. Overvurderingen tilsier at kandidatene ikke burde bli selektert, men på generell basis kunne blitt feilselektert. Likevel, sett på eksperimentets benyttelse av vurderingsskalaen så ville de nok ikke blitt selektert i og med at det er flere observasjoner med høyere vurdering. Observasjon 1 derimot, er en av de fire med høyest vurdering fra intervjuet og har fått en vurdering på 6, som er over gjennomsnittsverdien på 5,4. Dette impliserer en risiko for feilseleksjon. En svak sammenheng vi kan se fra figur 4.9 er at observasjon 1, 22 og 25 har mer intervjuerfaring enn observasjon 17, og de har også benyttet seg mindre av forfalskningstaktikker enn observasjon 17. Samlet sett indikerer det at forfalskning har betydning for vurdering, som også ble vist i delvis korrelasjonsanalysen der korrelasjonskoeffisienten gikk fra 0,243 til 0,261 når det ble kontrollert for forfalskning.

Avslutningsvis er det sjekket om relasjon mellom deltaker og intervjuere eller tidspunkt for intervju hadde noen sammenheng for både de med høyest og lavest målt prososial motivasjon, men her fant vi ingen tydelige sammenhenger.

4.6.2 Adferdsbeskrivende intervju

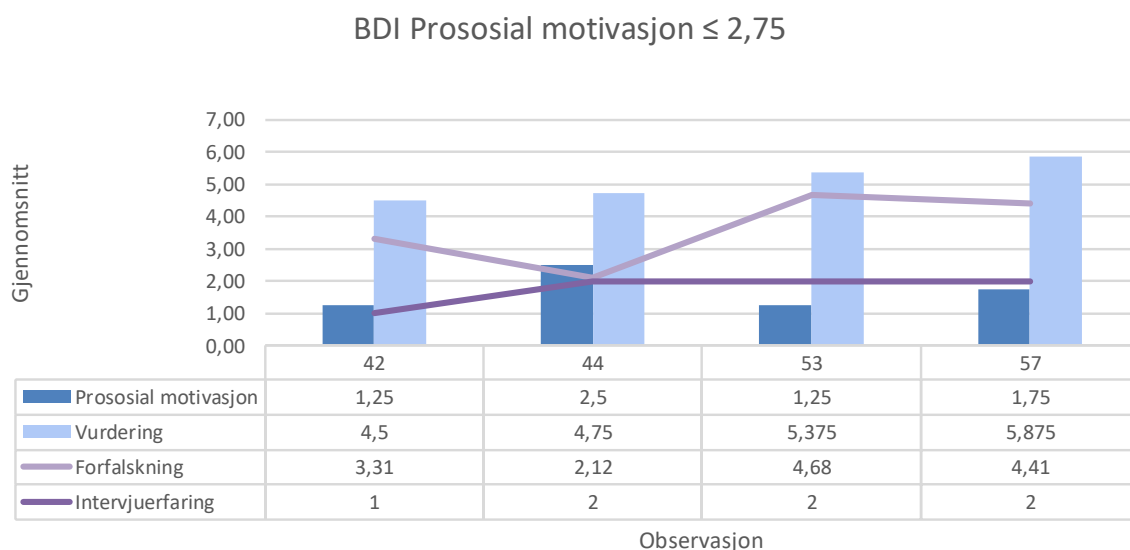
For BDI er det fra spredingsplottet i figur 4.7 valgt ut observasjon 38, 47 og 60, som er målt til å ha høyest prososial motivasjon. Følgelig er det gjort en analyse av observasjonene og data oppsummeres i figur 4.10.



Figur 4.10 Høyest målt prososial motivasjon for BDI

Disse tre observasjonene med høyest prososial motivasjon har helt lik intervjuerfaring, 5 gjennomførte intervjuer, som er over gjennomsnittet for BDI på 3,5. Dette samsvarer med hypotese 8 hvor mer intervjuerfaring gir høyere vurdering i intervju. Videre ser vi at observasjon 47 har fått den laveste vurderingen fra intervjuet, som varierer sammen med lav grad av forfalskning og indikerer at lav grad av forfalskning kan ha gjort at vurderingen har blitt lav. I forhold til seleksjon, ville observasjon 60 her ha blitt riktig selektert, men observasjon 47 og 38 kan forsvinne litt i mengden blant kandidater med vurdering omkring snittet.

Det er valgt ut fire observasjoner for de med lavest målt prososial motivasjon. Data om observasjon 42, 44, 53 og 57 oppsummeres i figur 4.11.



Figur 4.11 Lavest målt prososial motivasjon for BDI

For de fire observasjonene ser vi at det er stor forskjell mellom prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju, og alle er overvurdert. Disse kandidatene kan man risikere å selektere på feil grunnlag, og observasjon 57 kan trekkes frem spesielt, fordi denne kandidaten er blant topp fem fra vurderingen i intervjuet. Observasjon 42, 44 og 53 ville likevel trolig ikke blitt selektert grunnet lavere vurdering enn gjennomsnittet på 5,6. Videre ser vi fra figur 4.11 at observasjon 53 og 57 benyttet forfalskningstaktikker i større grad enn gjennomsnittet på 3,37, som kan være noe av årsaken til høy vurdering. I delvis korrelasjonsmatrise så vi tidligere at korrelasjonen mellom prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju ble marginalt sterkere ved kontrollering for forfalskning, som kunne bidratt til mindre forskjell. Avslutningsvis virker intervjuerfaring ikke å ha påvirket for disse kandidatene.

Tilsvarende for BDI som for SI ble det sjekket om relasjon eller intervjutidspunkt hadde noen påvirkning, men det ble heller ikke funnet noen sammenhenger her.

5. Diskusjon

I dette kapittelet vil vi innledningsvis oppsummere og diskutere funnene fra kapittel 4. Deretter vil vi se på teoretiske og praktiske implikasjoner. Avslutningsvis vil vi drøfte begrensninger ved studien og komme med forslag til videre forskning.

5.1 Beskrivelse av funn

For beskrivelse av funn har vi tatt utgangspunkt i prosjektets problemstilling:

Hvordan vil et situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju kunne benyttes som seleksjonsverktøy for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon?

Videre vil vi drøfte funnene i fem temaer, prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju, interrater-reliabilitet, forfalskning, alder og intervjuerfaring, samt tilleggsanalyse. Hvert tema, med tilhørende hypoteser, drøftes opp mot tidligere teori og empiri.

5.1.1 Prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju

For å drøfte i hvilken grad prosjektets metode har klart å predikere prososial motivasjon vil det tas utgangspunkt i hypotese 1 og 2. Hypotese 1: «Vurdering av prososial motivasjon fra intervju vil være ulik for intervjutypene SI og BDI». Hypotese 2: «Vurderingen av prososial motivasjon fra intervju vil i større grad samsvare med målt prososial motivasjon for intervjutypen BDI enn SI». Det ble ikke funnet støtte for hypotesene i delkapittel 4.3.1 og 4.3.2, og vi vil diskutere årsaker opp mot hver hypotese, men mange av årsakene påvirker begge hypotesene.

Først og fremst for hypotese 1, og variabelen vurdering i strukturert intervju fikk vi ganske like gjennomsnittsverdier for de to intervjutypene, situasjonsintervju (SI) og adferdsbeskrivende intervju (BDI), med verdiene SI = 5,4 og BDI = 5,26, se tabell 4.2. På tross av at tidligere studier har vist at spørsmålstypene ikke måler samme karakteristika kan det se ut til at de har gjort det i vårt prosjekt. Noe av årsaken til resultatet tror vi ligger i vurderingen og benyttelsen av vurderingsskalaen. Her ble det samlet sett gitt gjennomsnittsskår 4,38-6,13 for SI og 4,5-6,13 for BDI, som innebærer en smal benyttelse av skalaen. Årsaken til innsnevret benyttelse av skalaen kan videre ligge i settingen for eksperimentet. Det er fordi det i en intervjusetting alltid vil, som argumentert for i delkapittel

2.2.4, bli benyttet forfalskningstaktikker hvor kandidater naturlig vil forsøke å vise seg frem fra sin beste side. Dermed er det naturlig å tenke at kandidatene ikke benyttet seg av svar som passet inn i beskrivelsene for skår 1-3. Dette henger også sammen med utformingen av vurderingsskalaen, *anchored rating scale* (ARS), hvor skåringseksemplene kan ha medført at ingen av intervjuerne benyttet skår lavere enn 2 i vurderingen. Mer presist ble skår 2 benyttet én gang av én intervjuer, og skår 3 ble benyttet for kun 1/6 av kandidatene. En annen årsak kan være at det var vanskelig å skille kandidatene fra hverandre som vi kommer nærmere inn på under diskusjon av forfalskning, alder og intervjuerfaring. Vi tror at det ville vært en noe større forskjell mellom intervjutypene dersom utvalget var større og skalaen hadde blitt benyttet i bredere grad enn i prosjektet.

For hypotese 2 er det sett på korrelasjonen hver for seg mellom vurdering i strukturert intervju mot prososial motivasjon målt i spørreskjema. For SI er gjennomsnittet fra vurdering 5,4 og for prososial motivasjon er det 4,86, se tabell 4.2. Vurdering fra BDI har et snitt på 5,26 og prososial motivasjon på 4,42. Verdiene viser noe mindre forskjell for SI enn BDI, og tilhørende er korrelasjonsverdiene relativt lave med verdier på 0,24 for SI og 0,14 for BDI. Vi ser likevel at vurdering har høyere korrelasjon med prososial motivasjon for SI enn BDI, som er signifikant på 10 %-nivå. De lave korrelasjonsverdiene skyldes stor forskjell i minimumsverdier spesielt. For SI har prososial motivasjon en minimumsverdi på 2,25 mens vurdering har en minimumsverdi på 4,38. Tilsvarende for BDI har prososial motivasjon minimumsverdi på 1,25 mens vurdering har 4,5. Forskjellen viser at vi systematisk har overvurdert kandidatenes prososiale motivasjon, og dette kan forklares av selve vurderingsskalaen og benyttelsesgraden av ytterpunktene som forklart i forrige avsnitt.

En annen mulig forklaring til at vi ikke finner støtte for argumentene våre kan ligge i komponenten oppfølgingsspørsmål, hvor mer informasjon har gitt oss et bedre grunnlag for å vurdere kandidatene for SI. Videre kan noe av forklaringen ligge i relasjonen kandidaten hadde til den nevnte parten kandidaten valgte å trekke frem eller tenke på når de besvarte spørsmålene, slik Hu og Liden (2015) beskriver. For BDI kan relasjonen ha vært både nære og fjerne relasjoner, men uten at det nødvendigvis ble presisert i besvarelsen, mens for SI så besvarte majoriteten at det var relasjonsavhengig og forklarte ut fra relasjonen. Dette er spesielt relevant for element 2 og 4, se tabell 3.1, hvor spørsmålet omhandlet en kollega direkte, og derfor kan det ha vært enklere å predikere prososial motivasjon basert på intensjon enn tidligere adferd.

Avslutningsvis kan en årsak ligge i selve spørsmålsutformingen, og om spørsmålene er formulert slik at de faktisk måler begrepet prososial motivasjon. Spørsmålene er bygget på tidligere jobbanalyser, men det kan ha vært vanskelig å formulere spørsmål som kun avdekker prososial motivasjon, og ikke andre faktorer som for eksempel motivasjon for egenlæring eller indre motivasjon. I den forbindelse tenker vi også at det er naturlig å trekke inn forskerbias som en årsak til systematisk feilvurdering av prososial motivasjon. Med det mener vi at intervjuerne kan ha blitt distraheret av relasjon og annet støy fra intervjuet som ikke har noe med selve vurderingen å gjøre. Det er vanskelig å fjerne distraksjon helt, men det har blitt redusert noe ved hjelp av strukturkomponentene fra Campion og Palmer (1997).

5.1.2 Interrater-reliabilitet og vurderingsskala

Hypotese 3 og 4 handler om interrater-reliabilitet og vurderingsskalaen ARS. I delkapittel 4.3.3 fant vi støtte for hypotese 3: «Intervjuernes vurdering av kandidaters prososiale motivasjon vil samsvare ved bruk av ARS». Her så vi at samlet sett var korrelasjonen mellom intervjuernes vurderinger for hvert element moderat sterke, som viser at kandidatene har blitt vurdert konsistent ved bruk av ARS. Korrelasjonen viser at benyttelsen av komponenter for evaluering av Campion og Palmer (1997) har fungert i denne studien, og vi tenker at graden av struktur har vært en bidragsyter til resultatet.

I delkapittel 4.3.3 fant vi ikke støtte for hypotese 4: «Intervjuernes vurdering vil samsvare bedre for intervjutypen SI enn BDI». Det ble vist motsatt resultat med en forskjell i *interclass correlation coefficient* (ICC) på nesten 0,2, se tabell 4.3. Resultatet indikerer en betraktelig større samvariasjon for BDI enn SI. Vi tenker at noe av årsaken ligger i funn fra Taylor og Small (2002) om at BDI gir mer informasjon. Mer informasjon gjorde slik at det var lettere for intervjuerne å fange opp hele historien og oppfatte de bakenforliggende årsakene til historien mer likt. Ser vi nærmere på hvert element så er det for element 1, 3 og 4 en høyere korrelasjon for BDI, men for element 2 er det høyere korrelasjon for SI. For element 2 tenker vi at det kan ha vært fordi det er lettere for kandidatene å indikere at de vil sette av tid til å hjelpe en kollega for SI, mens det for BDI er vanskeligere å tolke de små forskjellene mellom skår 3: «Hjalp litt til med å sende en mal e.l.» og skår 5: «Prøvde å sette av litt tid, men sørget for å rekke min deadline først». Spesielt siden: «... rekke min deadline først», kun er nevnt i BDI og ikke SI, se appendiks 5. Motsatt er det sett på eksempelvis element 1, hvor skår 3 og 5 for SI ikke nødvendigvis er tydelig fraskilt fordi det skilles mellom problem i skår 3 og

løsning for skår 5 i BDI men ikke i SI. Følgelig kan det ha vært enklere å tolke BDI-svar til samme skår enn SI.

5.1.3 Forfalskning

For å diskutere hvordan variabelen forfalskning har påvirket variabelen vurdering i strukturert intervju tar vi utgangspunkt i hypotese 5 og 6. Hypotese 5: «Økt benyttelse av forfalskningstaktikkene svak image-bygging og smigring vil resultere i økt vurdering av prososial motivasjon i intervju». Hypotese 6: «Kandidater vil i større grad benytte forfalskningstaktikkene svak image-bygging og smigring i SI enn BDI». Vi fant ikke noe støtte for argumentene våre her og vi tenker at årsaken kan ligge i eksperiment-settingen og vurderingen.

For hypotese 5 ser vi fra deskriptiv statistikk at forfalskning varierer, se tabell 4.2, men at forfalskning trolig ikke får noen korrelasjon mot vurdering i strukturert intervju grunnet mindre variasjon i vurdering som nevnt under diskusjon av hypotese 1 og 2. Ser vi nærmere på intervjutypene, er gjennomsnittet noe høyere for SI med verdier mellom 2 og 5,38 enn for BDI med verdier mellom 1,11 og 4,88. Det kan derfor se ut til at vi kan finne støtte for hypotese 6, i tråd med Levashina og Campion (2007) sine funn på studenter. Smigring ble benyttet mer i SI enn BDI med et snitt på 3,54 og BDI hadde et snitt på 3,39. I tillegg, ble smigring mest benyttet av de to faktorene for SI også, hvor svak image-bygging hadde et gjennomsnitt på 3,48, som er i tråd med Ellis et al. (2002) sine funn.

Videre var eksperimentet designet som en mindre del av et strukturert jobbintervju. Det var derfor ikke noe introduksjon av oss som intervjuere eller rom for annet enn å besvare spørsmålene. Dette impliserer at ikke alle spørsmålene i spørreskjemaet var like relevante for selve intervjuet i eksperimentet, som for eksempel: «Jeg prøvde å uttrykke de samme meningene og holdningene som intervjuerne hadde». Pilottesten avdekket irrelevansen, som forklart i delkapittel 3.2.5, og det ble lagt til setningen: «Dersom noen av spørsmålene oppfattes som ikke relevante fra intervjuet du nettopp gjennomførte, tenk på tidligere intervjuer du har gjennomført og hvordan du svarte i de tilfellene». Vi har argumentert for at vi benyttet de fullstendige faktorene, men dette kan ha gjort at vi ikke fant støtte for hypotese 6 ettersom behandlingsgruppene som konsekvens ble mer like.

5.1.4 Alder og intervjuerfaring

Avslutningsvis finner vi delvis støtte for at kontrollvariablene alder og intervjuerfaring påvirker vurdering i strukturert intervju, altså hypotese 7 og 8. Hypotese 7: «Høyere alder vil resultere i høyere vurdering av prososial motivasjon». Hypotese 8: «Økt intervjuerfaring vil gi økt vurdering av prososial motivasjon». Det som foreslås av Bangerter et al. (2014) blir bekreftet av våre funn for BDI-spørsmålene, hvor variablene påvirker hvor god vurdering kandidatene får i et intervju som søker å predikere prososial motivasjon. Det ble ikke funnet en signifikant påvirkning for SI-spørsmålene, og vi tenker at årsaken ligger i mindre historiefortelling og dermed mindre feiltolkning fra vår side i vurderingen. Dette samsvarer også med høyere korrelasjon for prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju for SI.

5.1.5 Tilleggsanalyse av spredningsplott

Når det gjelder tilleggsanalysene så kan vi innledningsvis se på de kandidatene som hadde høyt målt prososial motivasjon, det vil si de man ønsker å selektere. Vi ser fra delkapittel 4.6.1 og 4.6.2 at det marginalt er en større forskjell mellom vurdering og målt prososial motivasjon for SI enn BDI. Årsaken til at det er slik er vanskelig å forklare, ettersom disse observasjonene er komplekse. Det kan bygge på tidligere diskusjon om liten variasjon i variabelen vurdering i strukturert intervju og interrater-reliabilitet, hvor intervjuerne var mer konsistente i vurderingen for BDI enn SI. En annen årsak ligger i demografiske variabler ettersom alder og intervjuerfaring gir økt vurdering i BDI, som diskutert tidligere.

For de kandidatene som ble målt til å ha lav prososial motivasjon, det vil si de man ikke ønsker å selektere, men som ble vurdert høyt er det sammenfallende årsaker til funn. Det ble som diskutert i delkapittel 4.6 ikke funnet noen tydelige trender i alder, forfalskning eller intervjuerfaring, og en årsak som er naturlig å ta opp da er forskerbias. Her kunne hensyn til forfalskningstaktikker i utforming av ARS bidratt til å få en noe lavere vurdering på de kandidatene med lav målt prososial motivasjon for SI og BDI, men en ville nok uansett hatt en differanse som skyldes intervjuernes tolkning av kandidatenes svar.

Tilleggsanalysen av spredningsplottene viser at det er vanskelig å selektere de rette kandidatene og unngå å selektere de som ikke har de ønskede egenskapene. Samtidig viser tilleggsanalysen verdien av å benytte flere seleksjonsmetoder for å kunne avdekke mulige

risikoer for feilseleksjon, gjennom sammenligning av måling gjennom spørreskjema og vurdering fra intervju.

5.1.6 Oppsummering av diskusjon

I hovedsak er det få argumenter som får støtte gjennom statistiske tester, men det vi finner støtte for er påvirkningen av variablene alder og intervjuerfaring, som leder til høyere vurdering i strukturert intervju for intervjutypen BDI. Samtidig som vurderingen i seg selv er funnet å være konsistent, spesielt for BDI gjennom måling av ICC. I tillegg viser vurdering i strukturert intervju en tendens til positiv korrelasjon med målt prososial motivasjon for intervjutypen SI, og vi finner også en antydning til økt benyttelse av forfalskningstaktikker i SI.

De punktene som er gjennomgående for alle hypotesene som mulig årsak til resultat er benyttelse av vurderingsskalaen og utformingen av skalaen. Hvordan dette kunne vært løst vil vi diskutere nærmere i delkapittel 5.5.

5.2 Teoretiske implikasjoner

Studien som er gjennomført har søkt å bidra til teori om seleksjon av kandidater, og hvordan selektere kandidater med prososial motivasjon ved å måle dette gjennom to ulike typer av strukturert intervju. Vi vil trekke inn elementer fra diskusjonen ovenfor og presentere de viktigste teoretiske bidragene studien gir. De teoretiske implikasjonene vil videre kobles til praktiske implikasjoner og videre forskning i delkapittel 5.3 og 5.5.

For det første har studien overordnet bidratt til forskningsfeltet seleksjon. Tidligere forskning på seleksjon har fokusert på hvordan ulike metoder kan predikere prestasjon (Schmidt et al., 2016). Ingen studier har til vår kjennskap undersøkt hvordan man kan predikere prososial motivasjon i en seleksjonsprosess. Denne studien er dermed den første som tar for seg hvordan organisasjoner kan måle kandidaters prososiale motivasjon gjennom intervju og følgelig selektere prososialt motiverte kandidater. Studien har dermed bidratt gjennom å undersøke om seleksjonsmetoden strukturert intervju kan brukes til å predikere annet enn prestasjon, nemlig trekk ved kandidatene. Studien bidrar med andre ord til å koble sammen teori om seleksjonsmetoder og prososial motivasjon, og tilfører kunnskap om temaet.

Det ble funnet svake korrelasjoner mellom måling av prososial motivasjon i spørreskjema og vurdering i strukturert intervju. Studien finner ikke tydelige konklusjoner på at strukturert intervju kan benyttes til å predikere prososial motivasjon, men likevel mener vi at studien bidrar som et utgangspunkt for videre studier. Videre er intervju spørsmålene til SI og BDI formulert for å måle samme egenskap, slik at studien tilfører ytterligere innsikt til teori hvor det har blitt studert hvorvidt intervju typene måler samme karakteristika. Utformingen av SI og BDI-spørsmålene har gitt forskningsfeltet et teoretisk bidrag gjennom å kombinere *critical incident technique* (CIT) med prososial motivasjon og prososial adferd. I tillegg har settingen, *mock interview* til en stilling i en misjonsdrevet organisasjon, også bidratt til etterspurt forskning på bruk av spørsmålstypene i ulike kontekster (Taylor & Small, 2002).

For det andre har studier tidligere vist at bruk av ARS forenkler vurderingsprosessen av kandidatene og bidrar til en mer presis vurdering fordi kandidatene blir vurdert på samme kriterier (Campion & Palmer, 1997; Levashina et al., 2014). Denne studien bekrefter dette gjennom samvariasjonen mellom intervjuerne, som bidrar til innsikt gjennom å bekrefte funnet i en misjonsbasert kontekst med *mock interview* for å predikere prososial motivasjon. Funnet vårt korresponderer ikke med antakelsene til Taylor og Small (2002) om lik ICC for SI og BDI, men BDI sin samvariasjon overgikk SI i vårt prosjekt. Høyere samvariasjon mellom intervjuerne for BDI enn SI står også i motsetning til funn i metaanalysen av Taylor og Small (2002), som fant at SI gav høyere samvariasjon enn BDI, og bidraget gir ytterligere kunnskap om ARS og BDI.

For det tredje har det vært foreslått at evnen til å fortelle gode historier påvirkes av alder og intervjuerfaring, og at dette påvirker hvor godt kandidaten gjør det i intervjuet (Bangerter et al., 2014). Vi finner støtte for dette for intervju typen BDI, som bidrar til utvidelse av teori om hvordan disse faktorene påvirker kandidaters evne til å fortelle historier i jobbintervjuer.

5.3 Praktiske implikasjoner

Når det gjelder praktiske implikasjoner er studien relevant for en rekke organisasjoner i deres seleksjonsprosess. Vi vil i det følgende beskrive hvilke implikasjoner studien kan gi for organisasjoner som ønsker å selekttere kandidater med prososial motivasjon, og forsøke å gi råd til hvordan vår metode kan implementeres i seleksjonsprosessen.

Teori foreslår at det er mange fordeler med prososialt motiverte ansatte, og særlig for organisasjoner med tydelige misjoner. Det eksisterer likevel ikke veletablerte metoder for selektering av kandidater med prososial motivasjon. Studien vår har bidratt til å teste to metoder som organisasjoner kan ta i bruk, SI og BDI. Spørsmålene som ble utarbeidet ble vurdert til å være naturlige og kunne passe i en intervjusetting, slik at de vil kunne implementeres i et fullstendig intervju i organisasjoners seleksjonsprosess. Studien viser ikke en klar og god prediksjonsevne av prososial motivasjon, men vi argumenterer for at studien kan gi noen praktiske implikasjoner.

Først kan det nevnes at organisasjoner ikke ukritisk bør benytte intervju til prediksjon av prososial motivasjon. Dersom de ønsker å selektere kandidater med prososial motivasjon gjennom benyttelse av intervju bør en bygge spørsmålene på en konkret og systematisk måte slik at de får frem de egenskapene de ønsker å måle, gjerne ved bruk av CIT. Videre er det vist i denne studien at ulike og uerfarne intervjuere vurderer likt ved bruk av vurderingsskalaer. Resultatet om like vurderinger innebærer at det kan være fordelaktig for organisasjoner å utarbeide vurderingsskalaer for å vurdere kandidatene på samme grunnlag, og for å kunne benytte ulike intervjuere og være tryggere på at intervjuene likevel måler de samme egenskapene hos kandidatene.

Videre vil det være hensiktsmessig for organisasjoner å sørge for at forfalskningstaktikker ikke påvirker utfallet av intervjuene og være klar over hvilke taktikker som er mest benyttet. Dette kan gjøres gjennom å lese seg opp på de ulike taktikkene og utarbeide vurderingsskalaer som intervjuerne benytter for å bli mindre påvirket av forfalskningstaktikkene. Det kan også gjøres ved å ta hensyn til forfalskningstaktikker når en utformer skårene i vurderingsskalaen, som vil utredes i delkapittel 5.5. Studien viser videre at høyere alder og mer jobbintervjuerfaring gav en høyere vurdering i intervjuet for intervjutypen BDI. Dette kan være noe organisasjoner bør være klar over i seleksjonsprosessen og forsøke å ta hensyn til når de sammenligner kandidater.

Til tross for at studien ikke tydelig konkluderer med at strukturert intervju, SI eller BDI, kan brukes for å predikere prososial motivasjon kan vi likevel fra prosjektet foreslå å implementere selve spørreskjemaet med elementene fra Grant (2008b). For eksempel, dersom organisasjoner allerede har tester som kandidatene må gjennomføre kan prososiale elementer implementeres i disse. Denne metoden vil redusere sannsynligheten for vurderingsbias, under forutsetning av at det kontrolleres for inntryksstyring. Organisasjoner må da være klar over de ulemper det

kan medføre, som at kandidatene kan forstå hva organisasjonen måler og skepsisen til bruk av personlighetstester. Organisasjoner kan også kombinere metodene, slik vår studie har gjort, nettopp for å kunne måle gjennom en veletablert skala og få tilleggsinformasjon gjennom intervjuet, ettersom de fleste organisasjoner gjennomfører intervjuer.

5.4 Begrensninger

I denne delen diskuteres svakheter og begrensninger ved prosjektet. Det er gjennom utredelse av metode i kapittel 3 argumentert for valg underveis og samtidig beskrevet metodiske utfordringer i delkapittel 3.4 som kan trekkes frem igjen.

Først og fremst kan en svakhet ved prosjektet være begrenset tidsomfang som resulterte i en bekvemmelig datainnsamling. En begrensning ligger derfor i hvorvidt funnene fra studien er generaliserbare, ettersom utvalget var studenter og begrenset til Norge. Med et mer variert utvalg og økt antall deltakere ville resultatene vært mer robuste og generaliserbare.

For det andre kan en svakhet være knyttet til det faktum at prosjektet representerer startfasen i utviklingen av en seleksjonsmetode for kandidater med prososial motivasjon. Intervjuspørsmålene og vurderingsskalaen er nyutviklet, og positiv korrelasjon mellom målt prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju kan finne sted dersom spørsmålene og vurderingsskalaen utarbeides ytterligere. Begrepsvaliditeten er derfor noe svakere enn ønsket og vi kan ikke med sikkerhet si at intervjuspørsmålene ikke fanger opp andre faktorer, som for eksempel andre former for motivasjon enn prososial motivasjon.

En tredje svakhet kan ligge i innarbeidelsen av kontrollvariabelen forfalskning og intervjuernes benyttelse av selve vurderingsskalaen. Det kunne vært tatt hensyn til forfalskningstaktikker i utformingen av vurderingsskalaen. Dette hensynet kunne bidratt til å øke korrelasjonen mellom prososial motivasjon og vurdering i strukturert intervju gjennom å sikre en bredere benyttelse av skalaen.

5.5 Videre forskning

Studien vår er den første som har tatt for seg hvordan organisasjoner kan selektere kandidater med prososial motivasjon. Følgelig er det en rekke aspekter som kan være interessante å forske videre på. Vi vil trekke frem våre anbefalinger til videre forskning på temaet gjennom

beskrivelse av hvordan eksperimentet kan videreutvikles og andre momenter som kan forskes videre på.

Først og fremst ble generaliserbarheten nevnt som begrensning for vårt prosjekt slik at vi anbefaler videre å benytte eksperimentet vårt som utgangspunkt for et større prosjekt. Gjerne som et felt-eksperiment hvor en inkluderer spørsmålene i seleksjonsprosessens deler, altså å inkludere Grant (2008b) sine spørsmål i en evnetest eller lignende, og ta med spørsmål om prososial motivasjon under intervjuet. Inkludering av spørsmålene vil som nevnt i delkapittel 5.3, kunne være realistisk å få til og gi direkte nytte for organisasjonen. Denne videreutviklingen av studien kan tenkes å gi bedre statistiske resultater for forskningen på området mellom seleksjon og prososial motivasjon.

For det andre er studien begrenset til Norge mens forskningsfeltet er av interesse internasjonalt. Dermed vil vi også anbefale å kunne bygge videre på forskningen for andre land og kulturer, slik som det er gjort for kjennetegn av prososial motivasjon.

Samtidig kan det tenkes at det er hensiktsmessig å ta utgangspunkt i spørsmålsformuleringen for vurdering av prososial motivasjon på bakgrunn av svakheter i begrepsvaliditet og interrater-reliabilitet. Gjennom å få spisset spørsmålene ytterligere, kan en muligens utelukke at spørsmålene fanger opp andre underliggende konstruksjoner enn prososial motivasjon. Kombinert anbefales det å gradere vurderingsskalaen slik at intervjuere benytter flere skårer og en sikrer mer variasjon i vurderingen. Følgelig kunne en oppnådd sterkere korrelasjon mellom målt prososial motivasjon i spørreskjema og vurdering i strukturert intervju. I den sammenheng er hensyn til forfalskning også nevnt tidligere, og kunne vært tatt hensyn til i utformingen av vurderingsskalaen. Dette kan gi mer realistiske eksempler i de lave skårene, 1-3, og følgelig økt benyttelse av skårene.

Til slutt vil en mulighet for videre forskning være å vurdere om spørreskjema og Grant (2008b) sine fire mål på prososial motivasjon kan benyttes direkte. Det avgjørende vil da være å teste om man i en seleksjonsprosess kan gjennomføre målingen uten at kandidatene i stor grad forstår hva organisasjonene er ute etter å måle, for å unngå inntrykksstyring. Dette kan gjennomføres dersom en har mulighet til å inkludere de fire spørsmålene i en helhetlig test av kandidatene. Å kun benytte seg av spørreskjema for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon representerer en forskningsmulighet som går i en annen retning enn vår studie.

Det vil med andre ord kreves ytterligere forskning for å gi klare svar på hvordan organisasjoner bør ta i bruk seleksjonsmetoder for å predikere prososial motivasjon. Denne studien representerer et utgangspunkt for forskningen rundt hvilke muligheter organisasjoner kan benytte for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon.

6. Konklusjon

Formålet med denne studien har vært å studere hvordan seleksjonsverktøy kan brukes til å identifisere og selektere kandidater med prososial motivasjon. Studien har studert om prososial motivasjon kan predikeres gjennom strukturert intervju, og det er utviklet en metode basert på to intervjutyper, situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju. Basert på dette ønsket vi å besvare følgende problemstilling:

Hvordan vil et situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju kunne benyttes som seleksjonsverktøy for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon?

For å svare på problemstillingen ble det samlet inn data gjennom et eksperiment som skulle representere en del av en seleksjonsprosess til en misjonsdrevet organisasjon. Eksperimentet ble gjennomført på studenter, og bestod av tre deler der data ble samlet inn ved bruk av to spørreskjemaer og ett jobbintervju.

Studien viser at bruk av vurderingsskalaen *anchored rating scale* for å predikere kandidaters prososiale motivasjon gir konsistente vurderinger fra ulike intervjuere. Videre viser også studien at organisasjoner ikke ukritisk kan bruke strukturert intervju for å selektere kandidater med prososial motivasjon ettersom korrelasjonen mellom vurderingene fra intervjuene og målt prososial motivasjon var lav. Den intervjutypen som har vist et noe større potensiale til å kunne predikere prososial motivasjon er situasjonsintervju. Når det gjelder andre faktorer som påvirker prediksjonsevnen er det funnet at alder og intervjuerfaring har betydning for vurdering når intervjutypen adferdsbeskrivende intervju blir benyttet, slik at organisasjoner som ønsker å ta i bruk denne intervjutypen vil anbefales å være oppmerksom på disse faktorene i vurderingen. Til slutt kan forfalskning ha innvirkning på vurderingen i intervjuet, selv om det ikke er entydig hvordan det påvirker identifisering av kandidater med prososial motivasjon.

Oppsummert bidrar studien til å utvikle en metode for å selektere kandidater med prososial motivasjon. Vi konkluderer med at situasjonsintervju og adferdsbeskrivende intervju kan benyttes som en del av seleksjonsprosessen for å identifisere kandidaters prososiale motivasjon, men at det ikke kan benyttes ukritisk. Vi anbefaler å benytte metoden sammen med spørreskjema, og det vil være behov for videre forskning på området for å ferdigutvikle et seleksjonsverktøy for prososial motivasjon.

7. Litteraturliste

- Bangerter, A., Corvalan, P., & Cavin, C. (2014). Storytelling in the Selection Interview? How Applicants Respond to Past Behavior Questions. *Journal of Business & Psychology*, 29(4), 593-604. doi:10.1007/s10869-014-9350-0
- Bolino, M. C., & Grant, A. M. (2016). The Bright Side of Being Prosocial at Work, and the Dark Side, Too: A Review and Agenda for Research on Other-Oriented Motives, Behavior, and Impact in Organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599-670. doi:10.5465/19416520.2016.1153260
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748. doi:10.1037/0021-9010.90.4.740
- Brief, A., & Motowidlo, S. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11, 710. doi:10.2307/258391
- Brody, R. G., Perri, F. S., & Van Buren, H. J. (2015). Further Beyond the Basic Background Check: Predicting Future Unethical Behavior. *Business & Society Review*, 120(4), 549-576. doi:10.1111/basr.12074
- Campion, M. A., Campion, J. E., & Hudson Jr, J. P. (1994). Structured Interviewing: A Note on Incremental Validity and Alternative Question Types. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 998-1002. doi:10.1037/0021-9010.79.6.998
- Campion, M. A., & Palmer, D. K. (1997). A REVIEW OF STRUCTURE IN THE SELECTION INTERVIEW. *Personnel Psychology*, 50(3), 655-702. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x
- Chaplin, W. F., John, O. P., & Goldberg, L. R. (1988). Conceptions of states and traits: Dimensional attributes with ideals as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 541-557. doi:10.1037/0022-3514.54.4.541
- Culbertson, S. S., Weyhrauch, W. S., & Huffcutt, A. I. (2017). A tale of two formats: Direct comparison of matching situational and behavior description interview questions. *Human Resource Management Review*, 27(1), 167-177. doi:10.1016/j.hrmr.2016.09.009
- Dahlum, S. (2018, 20. februar). validitet. Hentet fra <https://snl.no/validitet>
- Dahlum, S., & Tjernshaugen, A. (2019, 24. september). kvantitativ metode. Hentet fra https://snl.no/kvantitativ_metode

-
- Desmidt, S., Prinzie, A., & Decramer, A. (2011). Looking for the value of mission statements: a meta-analysis of 20 years of research. *Management Decision*, 49(3), 468-483. doi:10.1108/00251741111120806
- Ellis, A. P. J., West, B. J., Ryan, A. M., & DeShon, R. P. (2002). The Use of Impression Management Tactics in Structured Interviews: A Function of Question Type? *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1200-1208. doi:10.1037/0021-9010.87.6.1200
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-358. doi:10.1037/h0061470
- Grant, A. M. (2007). RELATIONAL JOB DESIGN AND THE MOTIVATION TO MAKE A PROSOCIAL DIFFERENCE. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417. doi:10.5465/AMR.2007.24351328
- Grant, A. M. (2008a). Designing jobs to do good: Dimensions and psychological consequences of prosocial job characteristics. *The Journal of Positive Psychology*, 3(1), 19-39. doi:10.1080/17439760701751012
- Grant, A. M. (2008b). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58. doi:10.1037/0021-9010.93.1.48
- Grant, A. M., & Berg, J. M. (2012). Prosocial Motivation at Work: When, Why, and How Making a Difference Makes a Difference. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. doi:10.1093
- Grant, A. M., & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944. doi:10.1037/a0014391
- Grenness, T. (2012). *Hvordan kan du vite om noe er sant? : veiviser i forsknings- og utredningsarbeid for studenter, ledere, konsulenter og journalister* (2. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Gripsrud, G. (2010). *Metode og dataanalyse : beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP* (2. utg. ed.). Kristiansand: Høyskoleforl.
- Highhouse, S. (2008). Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 333-342. doi:10.1111/j.1754-9434.2008.00058.x
- Houghton, J., & Neck, C. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology - J MANAG PSYCHOL*, 17, 672-691. doi:10.1108/02683940210450484

- Hu, J., & Liden, R. C. (2015). MAKING A DIFFERENCE IN THE TEAMWORK: LINKING TEAM PROSOCIAL MOTIVATION TO TEAM PROCESSES AND EFFECTIVENESS. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1102-1127. doi:10.5465/amj.2012.1142
- Huffcutt, A. I., Weekley, J. A., Wiesner, W. H., Groot, T. G., & Jones, C. (2001). COMPARISON OF SITUATIONAL AND BEHAVIOR DESCRIPTION INTERVIEW QUESTIONS FOR HIGHER-LEVEL POSITIONS. *Personnel Psychology*, 54(3), 619-644. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00225.x
- Huizingh, E. (2007). *Applied statistics with SPSS*. London: Sage.
- James, G., Witten, D., Hastie, T. J., & Tibshirani, R. J. (2013). *An Introduction to statistical learning : with applications in R*. New York: Springer.
- Janz, T. (1982). Initial Comparisons of Patterned Behavior Description Interview Versus Unstructured Interviews. *Journal of Applied Psychology*, 67(5), 577-580. doi:10.1037/0021-9010.67.5.577
- Kessler, R. (2006). *Competency-based interviews : master the tough new interview style and give them the answers that will win you the job*. Franklin Lakes, N.J: Career Press.
- Korsgaard, M. A., Meglino, B. M., & Lester, S. W. (1996). The Effect of Other-Oriented Values on Decision Making: A Test of Propositions of a Theory of Concern for Others in Organizations. *Organizational behavior and human decision processes.*, 68(3), 234-245. doi:10.1006/obhd.1996.0102
- Korsgaard, M. A., Meglino, B. M., & Lester, S. W. (1997). Beyond Helping: Do Other-Oriented Values Have Broader Implications in Organizations? *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 160-177. doi:10.1037/0021-9010.82.1.160
- Latham, G. P., Saari, L. M., Pursell, E. D., & Campion, M. A. (1980). The situational interview. *Journal of applied psychology.*, 65(4), 422-427. doi:10.1037/0021-9010.65.4.422
- Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-47. doi:10.1037/0033-2909.107.1.34
- Lebel, R. D., & Patil, S. V. (2018). Proactivity despite discouraging supervisors: The powerful role of prosocial motivation. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 724-737. doi:10.1037/apl0000301
- Lee, Z., & Woodliffe, L. (2010). Donor Misreporting: Conceptualizing Social Desirability Bias in Giving Surveys. *Voluntas : international journal of voluntary and nonprofit organizations.*, 21(4), 569-587. doi:10.1007/s11266-010-9153-5

-
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Measuring Faking in the Employment Interview: Development and Validation of an Interview Faking Behavior Scale. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1638-1656. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1638
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The Structured Employment Interview: Narrative and Quantitative Review of the Research Literature. *Personnel Psychology, 67*(1), 241-293. doi:10.1111/peps.12052
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior & Human Performance, 3*(2), 157-189. doi:10.1016/0030-5073(68)90004-4
- Margolis, J. D., & Walsh, J. P. (2003). Misery Loves Companies: Rethinking Social Initiatives by Business. *Administrative Science Quarterly, 48*(2), 268-305. doi:10.2307/3556659
- Maurer, S. D. (2002). A PRACTITIONER-BASED ANALYSIS OF INTERVIEWER JOB EXPERTISE AND SCALE FORMAT AS CONTEXTUAL FACTORS IN SITUATIONAL INTERVIEWS. *Personnel Psychology, 55*(2), 307-327. doi:10.1111/j.1744-6570.2002.tb00112.x
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The Validity of Employment Interviews: A Comprehensive Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 79*(4), 599-616. doi:10.1037/0021-9010.79.4.599
- McGraw, K., & Wong, S. P. (1996). Forming Inferences About Some Intraclass Correlation Coefficients. *Psychological Methods, 1*, 30-46. doi:10.1037/1082-989X.1.1.30
- Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. (2004). Considering Rational Self-Interest as a Disposition: Organizational Implications of Other Orientation. *Journal of Applied Psychology, 89*(6), 946-959. doi:10.1037/0021-9010.89.6.946
- Motowidlo, S. J., Carter, G. W., Dunnette, M. D., & Tippins, N. (1992). Studies of the structured behavioral interview. *Journal of applied psychology, 77*(5), 571-587. doi:10.1037/0021-9010.77.5.571
- Norušis, M. J. (2003). *SPSS 12.0 statistical procedures companion*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: findings and implications for personnel selection and theories of job performance. (includes appendix). *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 679. doi:10.1037/0021-9010.78.4.679
- Penner, L. A., Fritzsche, B., Craiger, P., & Freifeld, T. R. (1995). Measuring The Prosocial Personality. *Advances in personality assessment, 147-164*.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A

-
- Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. doi:10.1037/a0013079
- Pulakos, E. D., & Schmitt, N. (1995). EXPERIENCE-BASED AND SITUATIONAL INTERVIEW QUESTIONS: STUDIES OF VALIDITY. *Personnel Psychology*, 48(2), 289-308. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01758.x
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1306
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761. doi:10.1037/0022-3514.57.5.749
- Sagdahl, M. (2018, 20. august). etikk. Hentet fra <https://snl.no/etikk>
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students* (Seventh edition. ed.). Harlow, England: Pearson.
- Schmidt, F., & Hunter, J. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. doi:10.1037/0033-2909.124.2.262
- Schmidt, F., Oh, I.-S., & Shaffer, J. A. (2016). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research Findings*.
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611. doi:10.2307/2333709
- Stohr-Gillmore, M. K., Stohr-Gillmore, M. W., & Kistler, N. (1990). Improving Selection Outcomes With the Use of Situational Interviews: Empirical Evidence from a Study of Correctional Officers for New Generation Jails. *Review of Public Personnel Administration*, 10(2), 1-18. doi:10.1177/0734371X9001000201
- Svartdal, F. (2018, 18. mai). reliabilitet. Hentet fra <https://snl.no/reliabilitet>
- Sørensen, E. Ø. (2011). *Expmotor: Innføring for brukere*.
- Taylor, P. J., & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(3), 277-294. doi:10.1348/096317902320369712
- Teigen, K. H. (2018, 24. august). motivasjon. Hentet fra <https://snl.no/motivasjon>

- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Raymark, P. H., & Odle-Dusseau, H. N. (2012). The Criterion-Related Validity of Integrity Tests: An Updated Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 499-530. doi:10.1037/a0021196
- Weekley, J. A., & Gier, J. A. (1987). Reliability and validity of the situational interview for a sales position. *Journal of Applied Psychology, 72*(3), 484-487. doi:10.1037/0021-9010.72.3.484
- Zizzo, D. J. (2010). Experimenter demand effects in economic experiments. *Experimental Economics, 13*(1), 75-98. doi:10.1007/s10683-009-9230-z

8. Appendiks

Appendiks 1 Invitasjon

Hei!

I forbindelse med vår masterutredning skal vi gjennomføre et eksperiment som vil ta omtrent 15-25 minutter. Settingen for eksperimentet er at du søker på en jobb i et misjonsdrevet selskap, som eksempelvis Redd Barna eller TOMS shoes. Eksperimentet vil bestå av to deler, del 1 er et intervju som skal representere et jobbintervju, og del 2 er en spørreundersøkelse til forskningsformål.

Alle deltakere vil motta et gavekort fra Spise Sammen på kr 80, i tillegg vil du være med i trekningen av et byGAVEKORT på kr 2000.

Eksperimentet vil gi praktisk erfaring med jobbintervju og vi håper du har lyst til å bidra i vårt prosjekt. For mer informasjon om prosjektet, behandling av personopplysninger og samtykkeerklæring se vedlagte dokument.

For påmelding følg lenken under hvor du velger intervjutidspunkt:

http://thomas.nhh.no/dj/expmotor/new_participant/53/

I tillegg må du gjennomføre en kort bakgrunnsjekk i forkant av intervjuet:

https://nhh.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_cZ3u3Qtzhm7m8ZL

Vi takker for tiden din.

Med vennlig hilsen

Camilla Solsvik og Cecilie Due Lind

Appendiks 2 Påminnelses e-post med stillingsbeskrivelse

Hei.

Vi takker for at du har meldt deg på eksperiment i forbindelse med vår masterutredning, og setter stor pris på din tid. Vi vil minne deg på å møte til ditt valgte intervjutidspunkt. Det er viktig at du møter til dette tidspunktet da vi er avhengig av alle deltakere for å gjennomføre eksperimentet.

Intervjuet tar utgangspunkt i at du er innkalt til jobbintervju for stillingen Business Controller i et misjonsdrevet selskap, og stillingsutlysningen er som følger:

«XX er en internasjonal markedsleder av terapiprodukter for nødhjelp og kritisk helse. Produktene og tjenestene benyttes av sykehus, ambulansetjenesten, førstehjelpsorganisasjoner, læreinstusjoner og andre over hele verden. XX er en dynamisk og energisk organisasjon som består av mennesker fra ulike kulturer og bakgrunner. Innen 2020 har vi som mål å redde 500 000 flere liv. Hvert år.

Har du lyst til å oppleve den gode følelsen av å ha bidratt til å redde liv?

Å være en business controller betyr at du gjør analyse om til handling. Du jobber i et forretningsdrevet og aktivt miljø, med høyt tempo, stor variasjon og mye moro.

Du vil være en del av et dynamisk team som daglig produserer korte og langsiktige analyser, prognoser og handlingsplaner. Du jobber med KPI-er, pris, ledetid, kvalitet, bærekraft og kapasitet for å sikre optimalitet og effektivitet i våre prosesser og forretningsmetoder.

Du er med å ta beslutninger, og bruker dine gode kommunikasjonsferdigheter til å få kompliserte problemstillinger til å virke krystallklare for hele teamet ditt.

Du har:

- Bachelorgrad i økonomiske eller administrative fag.
- Er nysgjerrig og ivrig til å lære.
- Kunnskap eller erfaring om Lean-tenking er en fordel.

XX er lokalisert i 25 land og har mer enn 1600 ansatte i verden. Hvis du liker natur, fjell og – friluftsliv så vil XX gi deg en ekstra dimensjon til det meningsfulle arbeidet du gjør.»

Sted for intervju- Møterom SOL 3, 3.etg.

Ta heisen eller trappen opp fra sal 1 til 3.etg. Bruk studentkortet til å komme inn, gå inn til venstre, forbi posthyllen, første til venstre og vent utenfor møterommet SOL 3 som ligger på venstre side.

Med vennlig hilsen

Camilla Solsvik og Cecilie Due Lind

Appendiks 3 Intervjuguide SI

Når deltaker ankommer intervjuet, vil en av oss gå utenfor møterommet og ta imot deltakeren. Vi vil håndhilse og presentere oss med fornavn før vi vil gi ut informasjonsskrivet og få signatur. Etter at arket er signert vil vi introdusere settingen for intervjuet: «Da er du kommet til intervju hos en misjonsbasert organisasjon som du kjenner til og som du tror på visjonen og misjonen til. Det er veldig hyggelig at du har tatt deg tid til å komme opp hit og vi tenker at vi bare setter i gang dersom du ikke har noen spørsmål til prosedyre. Jeg vil stille deg åtte spørsmål, og disse inngår i konkurransen om å få jobben. Cecilie vil være observatør og notere. Etter at intervjuet er ferdig har vi en spørreundersøkelse for forskningsformål som du må fylle ut. Denne har ikke noe med konkurransen å gjøre, og etter det er eksperimentet slutt.» «Hele prosessen vil omtrent ta 20 minutter, det er bare å stille oppklaringsspørsmål underveis, men generelle spørsmål om eksperimentet tar vi gjerne etter spørreundersøkelsen. Vi vil som nevnt notere underveis og hvis det er greit for deg så tar vi lydopptak. Lydopptaket vil kun benyttes dersom vi ikke får vurdert direkte etter intervjuet, og dette og notater vil slettes innen 20.des».

Spørsmål	Oppfølgingsspørsmål	Kommentarer	Notater og vurdering
Hva ville du gjort dersom en kollega spør om hjelp samtidig som du har en deadline?	Tydligere eksempel: eksempelvis kan det være i skolesammenheng hvor dere har en individuell innlevering. Oppfølgingsspørsmål om kort svar som f. eks tror jeg ville hjulpet: Hvordan ville du hjulpet? Hvordan ville du gått frem?	Element 2 Hjelp medarbeideren og organisasjonen Kunnskapsdeling – i hvilken grad	
Hva ville du gjort dersom sjefen din spurte deg om å gjøre en oppgave du ikke synes var passende?	Oppklaring: i forhold til lovverk og etikk	Vurderes ikke	

<p>Hva tenker du om å være mentor for andre på arbeidsplassen din?</p>	<p>Mentor? - At du som mer erfaren hjelper en som er mindre erfaren ved å dele kunnskap og bidra til at vedkommende lettere får til sine arbeidsoppgaver. Oppfølgingsspørsmål: - Er det noe du ville vært?</p>	<p>Element 3 Være mentor? Dele kunnskap- hvordan og i hvilken grad</p>	
<p>Hva ville du gjort dersom sjefen din i et møte spurte om noen kunne ta på seg et ekstra prosjekt som ikke var under ditt ansvarsområde?</p>	<p>Det kan også være en ekstraoppgave. Svare: JA/NEI</p>	<p>Vurderes ikke</p>	
<p>Hva ville du gjort dersom du så et forbedringspotensial på et område på arbeidsplassen din?</p>	<p>Det kan også være i et idrettslag eller forening du er medlem i. Eventuelt i en studiegruppe Oppfølgingsspørsmål: - Hvem ville du fortalt det til? Spørsmål fra deltaker: -Innenfor mitt ansvarsområde eller ikke? Kan du fortelle om begge</p>	<p>Element 1 Hjelpe kollegaer og bidra til bedre løsninger for alle Dele kunnskap- i hvilken grad Utfordre ting i organisasjonen for å fremme effektivitet. I hvilken grad tar man det videre?</p>	
<p>Hva ville du gjort dersom du havnet i en situasjon hvor to kollegaer var sterkt uenig?</p>	<p>Oppklaring: - Det kan f. eks være en diskusjon i lunsjen</p>	<p>Vurderes ikke</p>	
<p>Hva ville du gjort dersom du var leder for et prosjekt og dere hadde en tidsfrist dere hadde problemer med å rekke?</p>	<p>Oppklaring: - Ville du f. eks jobbet mer selv eller ville du spurt om hjelp fra andre?</p>	<p>Vurderes ikke</p>	

Hva ville du gjort hvis en kollega mister et familiemedlem?	Hvis deltaker sier at han/hun ville gitt vedkommende fri. - Om du ikke har myndighet til det da, ville du gjort noe annet? Kan også være alvorlig sykdom.	Element 4 Medlidenhet- hvilken grad?	
---	---	---	--

Når vi har vært igjennom de åtte spørsmålene vil vi si: «Da er vi igjennom spørsmålene. Her har du spørreundersøkelsen, dersom noen spørsmål virker mindre relevante så tenk på hva du ville gjort i et mer helhetlig intervju. Når du har fylt den ut kan du komme ut å hente en av oss, slik at raskt kan sjekke over at vi har fått svar på alle spørsmålene.» «Tusen takk for deltakelse og lykke til på konkurransen. Du vil høre fra oss når vi har avsluttet eksperimentet.»

Appendiks 4 Intervjuguide BDI

Når deltaker ankommer intervjuet, vil en av oss gå utenfor møterommet og ta imot deltakeren. Vi vil håndhilde og presentere oss med fornavn før vi vil gi ut informasjonsskrivet og få signatur. Etter at arket er signert vil vi introdusere settingen for intervjuet: «Da er du kommet til intervju hos en misjonsbasert organisasjon som du kjenner til og som du tror på visjonen og misjonen til. Det er veldig hyggelig at du har tatt deg tid til å komme opp hit og vi tenker at vi bare setter i gang dersom du ikke har noen spørsmål til prosedyre. Jeg vil stille deg åtte spørsmål, og disse inngår i konkurransen om å få jobben. Cecilie vil være observatør og notere. Etter at intervjuet er ferdig har vi en spørreundersøkelse for forskningsformål som du må fylle ut. Denne har ikke noe med konkurransen å gjøre, og etter det er eksperimentet slutt.» «Hele prosessen vil omtrent ta 20 minutter, det er bare å stille oppklaringsspørsmål underveis, men generelle spørsmål om eksperimentet tar vi gjerne etter spørreundersøkelsen. Vi vil som nevnt notere underveis og hvis det er greit for deg så tar vi lydopptak. Lydopptaket vil kun benyttes dersom vi ikke får vurdert direkte etter intervjuet, og dette og notater vil slettes innen 20.des».

Spørsmål	Oppfølgingsspørsmål	Kommentarer	Notater og vurdering
Fortell om en situasjon hvor en kollega har spurt deg om hjelp samtidig som du hadde en deadline selv?	Det kan være i en skole eller privat situasjon også. Deltaker spør om det er en reell situasjon? Ja, det må være en hendelse som du har opplevd.	Element 2 Hjelpe- reaktivt Hjelpe medarbeideren og organisasjonen Kunnskapsdeling- hvilken grad	
Kan du fortelle om en gang sjefen din spurte deg om å gjøre noe du ikke synes var passende	Hvordan? Mtp. Lovverk og etikk Oppfølging dersom noen forteller om en hendelse hvor det har skjedd: - Hvorfor valgte du å gjøre det/ikke gjøre det?	Vurderes ikke	

<p>Kan du fortelle om en gang du har opptrådt som en mentor for noen?</p>	<p>Kan være idrettssammenheng eller familie</p> <p>Deltaker spør: - Hva er en mentor? At du som mer erfaren hjelper en som er mindre erfaren ved å dele kunnskap og bidra til at vedkommende lettere får til sine arbeidsoppgaver</p>	<p>Element 3</p> <p>Være mentor?</p> <p>Dele kunnskap -i hvilken grad</p>	
<p>Fortell oss om en gang du tok på deg en arbeidsoppgave som ikke var under ditt arbeidsområde</p>	<p>Hvis ingen svar: - Det kan ha vært oppgaver som forrige vakt ikke rakk å gjøre.</p> <p>Oppfølgingsspørsmål: - Hvorfor gjorde du det?</p>	<p>Vurderes ikke</p>	
<p>Kan du fortelle om en gang du har kommet med et forslag til forbedring på arbeidsplassen?</p>	<p>Oppklaringsspørsmål: - Kan også ha vært i en idrettssammenheng eller klasse.</p> <p>Oppfølgingsspørsmål: - Hvorfor gjorde du det?</p>	<p>Element 1</p> <p>Gjøre noe for andre uoppfordret. Dele kunnskap – i hvilken grad</p> <p>Utfordre ting i organisasjonen for å fremme effektivitet</p>	
<p>Kan du fortelle om en gang du havnet imellom kollegaer som var sterkt uenig</p>	<p>Oppfølgingsspørsmål: - Hva gjorde du?</p> <p>Om deltaker svarer at det ikke har skjedd: - Det kan ha vært en liten diskusjon også.</p>	<p>Vurderes ikke</p>	
<p>Fortell oss om en gang du var med i en gruppe som hadde problemer med å rekke en tidsfrist?</p>	<p>Oppklaring: -Kan være skolesammenheng</p> <p>Oppfølgingsspørsmål: - Ja, kan du fortelle om en spesifikk situasjon?</p>	<p>Vurderes ikke</p>	

Kan du fortelle om en gang du har opplevd at en kollega har mistet et familiemedlem?	Oppklaring: Det kan være en medstudent eller lagspiller. Dersom deltaker sier at de ikke har opplevd dette: - Det kan også ha vært alvorlig sykdom. Verste fall: - Hva tenker du at du ville gjort?	Element 4 Medlidenhet-hvilken grad?	
--	--	--	--

Når vi har vært igjennom de åtte spørsmålene vil vi si: «Da er vi igjennom spørsmålene. Her har du spørreundersøkelsen, dersom noen spørsmål virker mindre relevante så tenk på hva du ville gjort i et mer helhetlig intervju. Når du har fylt den ut kan du komme ut å hente en av oss, slik at raskt kan sjekke over at vi har fått svar på alle spørsmålene.» «Tusen takk for deltakelse og lykke til på konkurransen. Du vil høre fra oss når vi har avsluttet eksperimentet.»

Appendiks 5 Vurdering fra intervjuerne med ARS

	Spørsmål	Vurdering/ARS	Kommentar
SI	Hva ville du gjort dersom en kollega spør om hjelp samtidig som du har en deadline?	1. Har ikke tid og hjelper ikke 3. Sier du kan sende litt informasjon om temaet 5. Prøver å sette av litt tid til din kollega, men strekker ikke helt til 7. Hjelper med en gang, jobber evt. hardere for å få gjort ferdig ditt eget i tillegg	Element 2 Hjelp med medarbeideren og organisasjonen Kunnskapsdeling – i hvilken grad
	Hva tenker du om å være mentor for andre på arbeidsplassen din?	1. Det kunne jeg aldri tenkt meg å være. Folk må lære selv 3. Veldig usikker 5. Litt usikker, men kunne gjort det hvis spurt og kjenner de godt 7. Veldig positiv, og liker godt å lære bort min kunnskap til andre	Element 3 Være mentor? Dele kunnskap- hvordan og i hvilken grad
	Hva ville du gjort dersom du så et forbedringspotensial på et område på arbeidsplassen din?	1. Ignorert det, og tenkt det er ikke mitt ansvar 3. Tenker at dette burde gjøres noe med, og nevner problemet for en kollega 5. Tenkt ut en mulig løsning som du nevnte for andre kollegaer 7. Tenkt ut en løsning, og går til ledelsen med det	Element 1 Hjelp kollegaer og bidra til bedre løsninger for alle Dele kunnskap- i hvilken grad Utfordre ting i organisasjonen for å fremme effektivitet. I hvilken grad tar man det videre?
	Hva ville du gjort hvis en kollega mister et familiemedlem?	1. Ta deg sammen, vi har mye å gjøre 3. Sier noen hyggelige ord, men hopper fort videre til arbeidsoppgavene 5. Sa de måtte gi beskjed om det var noe jeg kunne hjelpe med 7. Spør ved gjentatte anledninger om det er noe man kan hjelpe med, og tar gjerne arbeidsoppgaver for kollegaen	Element 4 Medlidenhet- hvilken grad?

BDI	Fortell om en situasjon hvor en kollega har spurt deg om hjelp samtidig som du hadde en deadline selv?	1. Det skjedde en gang, og da sa jeg nei fordi jeg ikke hadde tid 3. Hjalp litt til med å sende en mal e.l. 5. Prøvde å sette av litt tid til din kollega, men sørget for å rekke min deadline først. 7. Slapp det jeg hadde i hendene og hjalp kollegaen før jeg så på mitt arbeid	Element 2 Hjelpe- reaktivt Hjelpe medarbeideren og organisasjonen Kunnskapsdeling- hvilken grad
	Kan du fortelle om en gang du har opptrådt som en mentor for noen?	1. Det kunne jeg aldri tenkt meg å være. Folk må lære selv 3. Det har jeg aldri vært før 5. Mentor for småsøsken 7. Har lært opp kollega tidligere med å gi tips til hvordan løse arbeidsoppgaver, delt kunnskap osv.	Element 3 Være mentor? Dele kunnskap -i hvilken grad
	Kan du fortelle om en gang du har kommet med et forslag til forbedring på arbeidsplassen?	1. Det har jeg aldri tenkt på. 3. Det har jeg aldri gjort, men dersom jeg hadde sett noe tydelig ville jeg nevnt det for en kollega 5. Jeg har forsøkt å si det til kollegaer og nevnt det uformelt 7. Jeg har utformet forslag og tatt det opp med ledelsen.	Element 1 Gjøre noe for andre uoppfordret Dele kunnskap- i hvilken grad Utfordre ting i organisasjonen for å fremme effektivitet
	Kan du fortelle om en gang du har opplevd at en kollega har mistet et familiemedlem?	1. Gjorde ikke noe spesielt fordi jeg ikke kjente personen så godt 3. Sa kondolerer og kjente litt på det 5. Sa at hun/han måtte bare gi beskjed om det var noe jeg kunne gjøre 7. Foreslo å finne på noe og prøvde igjen dersom personen sa nei	Element 4 Medlidenhet-hvilken grad

Appendiks 6 Spørreskjema bakgrunnssjekk

Før du møter opp på intervju vil vi gjerne at du svarer på noen bakgrunnsspørsmål. Det vil ta opp mot 5 minutter å besvare undersøkelsen.

Vurder din nåværende jobb eller siste arbeidserfaring - Hvorfor var du motivert til å gjøre jobben din?

Vurder alle påstander på en skala fra 1 til 7, der 1 betyr «sterkt uenig» og 7 betyr «sterkt enig», og kryss av for ett alternativ.

Fordi det var gøy
(Because it's fun)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Fordi jeg ønsket å hjelpe andre gjennom mitt arbeid
(Because I want to help others through my work)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Fordi jeg ønsket å ha positiv innvirkning
(Because I want to have positive impact)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Fordi jeg likte arbeidsoppgavene veldig godt
(Because I enjoy it)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Fordi jeg likte arbeidet som ble gjennomført
(Because I enjoy the work itself)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Fordi jeg synes arbeidsoppgavene var engasjerende
(Because I find the work engaging)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Fordi jeg brydde meg om å gi andre fordeler gjennom mitt arbeid
(Because I care about benefiting others through my work)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Fordi det var viktig for meg å gjøre noe godt for andre gjennom mitt arbeid
(Because it is important to me to do good for others through my work)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Vurder disse påstandene

Vurder alle påstander på en skala fra 1 til 7, der 1 betyr «sterkt uenig» og 7 betyr «sterkt enig», og kryss av for ett alternativ.

Jeg liker å arbeide mot mål jeg har satt for meg selv

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg setter opp mål for meg selv

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg liker å sette opp delmål og oppgaver for å nå disse

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Når jeg har prestert føles det godt

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Når jeg har gjennomført en oppgave belønner jeg meg selv

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Når jeg har gjennomført en oppgave på en god måte pleier jeg å spandere på meg en ting eller aktivitet som jeg liker

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg har tendens til å ta meg i nakken ved svake prestasjoner

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg er ofte hard med meg selv når jeg ikke har prestert godt nok

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg er ofte kritisk overfor meg selv når jeg feiler

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Annet

Alder: _____

Kjønn: _____

Antall jobbintervjuer du har vært på: _____

Appendiks 7 Spørreskjema forfalskning

Du har nå vært gjennom et intervju, og vi takker for deltakelsen. Vi vil påpeke at dette spørreskjemaet er ment for å samle inn data til forskning og ikke er en del av konkurransen slik at vi ber om at svarene gis uavhengig, og besvares så ærlig som mulig. Det er viktig at du besvarer alle spørsmålene i undersøkelsen. Svarene dine vil fortsatt være anonyme. Takk for at du deltar!

Deltakernummer: _____ (fylles inn av intervjuer)

Vurder intervjuet du akkurat gjennomførte – Hvilke strategier fra listen benyttet du?

Vurder alle påstander på en skala fra 1 til 7, der 1 betyr «sterkt uenig» og 7 betyr «sterkt enig», og kryss av for ett alternativ. Dersom noen av spørsmålene oppfattes som ikke relevante fra intervjuet du nettopp gjennomførte, tenk på tidligere intervjuer du har gjennomført og hvordan du svarte i de tilfellene.

Jeg sa at det ville ta mindre tid å lære arbeidet enn jeg visste at det ville ta
(I said that it would take less time to learn the job than I knew it would)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg vridde på jobberfaringen min for å passe bedre inn i intervjuerens syn på posisjonen
(I distorted my work experience to fit the interviewer's view of the position)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg prøvde å finne ut av kulturen til organisasjonen og bruke det til å fabricere svarene mine
(I tried to find out about the organization's culture and then use that information to fabricate my answers)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg prøvde å uttrykke de samme meningene og holdningene som intervjuerne hadde
(I tried to express the same opinions and attitudes as the interviewer)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg komplimenterte organisasjonen på noe, selv om det var irrelevant for meg
(I complimented the organization on something, however insignificant it may actually be to me)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg overdrev hvor stor innvirkning prestasjonen min hadde i tidligere arbeid
(I exaggerated the impact of my performance in my past jobs)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg overdrev mine fremtidige mål
(I exaggerated my future goals)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg blåste opp hvor godt mine verdier og mål passet med bedriftens verdier og mål
(I inflated the fit between my values and goals and values and goals of the organization)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg prøvde å vise at jeg delte intervjuernes synspunkter og ideer selv om jeg ikke gjorde det
(I tried to show that I shared the interviewer's views and ideas even if I did not)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg overdrev intervjuernes personlige kvaliteter for å skape et inntrykk av at jeg tenkte høyt om de

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I exaggerated the interviewer's qualities to create the impression that I think highly of him/her)

Jeg overdrev når jeg fortalte om ansvarsområdet mitt i tidligere arbeid

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I exaggerated my responsibilities on my previous jobs)

Underveis i intervjuet, vridde jeg på svarene mine for å få frem det intervjuerne så etter

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(During the interview, I distorted my answers to emphasize what the interviewer was looking for)

Jeg vridde på svarene mine basert på informasjonen om jobben som jeg fikk underveis i intervjuet

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I distorted my answers based on the information about the job I obtained during the interview)

Under intervjuet, vridde jeg på svarene mine basert på kommentarer eller reaksjoner til intervjuerne

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(During the interview, I distorted my answers based on the comments or reactions of the interviewer)

Jeg prøvde å uttrykke entusiasme eller interesse for alt intervjuerne virket å like selv om jeg ikke liker det

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I tried to express enthusiasm or interest in anything the interviewer appeared to like even if I did not like it)

Jeg overdrev mine positive kommentarer om organisasjonen

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I exaggerated my positive comments about the organization)

Jeg uttrykket ikke meninger som motsa intervjuerens meninger

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I did not express my opinions when they contradicted the interviewer's opinions)

Jeg prøvde å justere svarene mine mot intervjuernes verdier og tro

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I tried to adjust my answers to the interviewer's values and beliefs)

Jeg prøvde å bruke informasjon om selskapet til å få svarene mine til å passe bedre til organisasjonen enn de egentlig gjør

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I tried to use information about the company to make my answers sound like I was a better fit than I actually was)

Jeg vridde på mine kvalifikasjoner for at de skulle passe med kvalifikasjonskravene til jobben

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I distorted my qualifications to match qualifications required for the job)

Jeg fremhevet mine holdninger, verdier og tro slik at de gikk overens med bedriftens

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I enhanced my fit with the job in terms of attitudes, values, or beliefs)

Jeg blåste opp hvor godt mine kvalifikasjonsdokumenter passet sammen med bedriftens behov

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I inflated the fit between my credentials and needs of the organization)

Jeg prøvde å finne ut av intervjuernes syn og inkorporere det i svarene mine

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I tried to find out interviewer's views and incorporate them in my answers as my own)

Jeg prøvde å tilsynelatende være enig med intervjuerne selv om jeg var uenig

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

(I tried to agree with interviewer outwardly even when I disagree inwardly)

Jeg lo av intervjuernes vitser selv om de ikke var morsomme

(I laughed at the interviewer's jokes even when they were not funny)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeg prøvde å virke så lik som intervjuerne som mulig når det kom til verdier, holdninger og tro

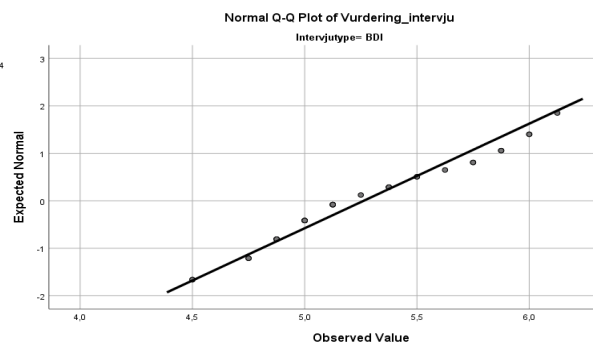
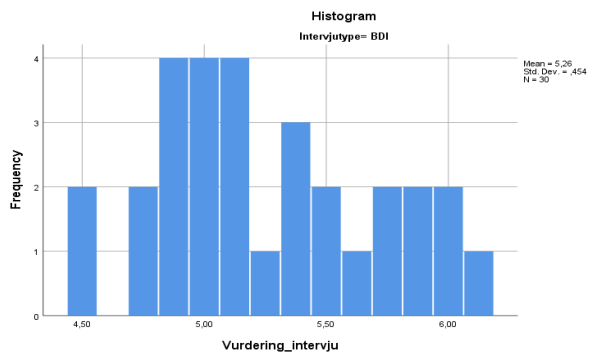
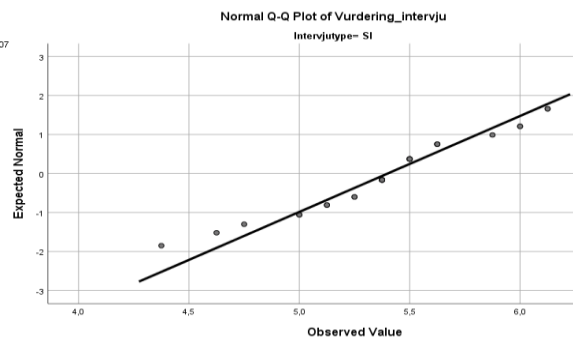
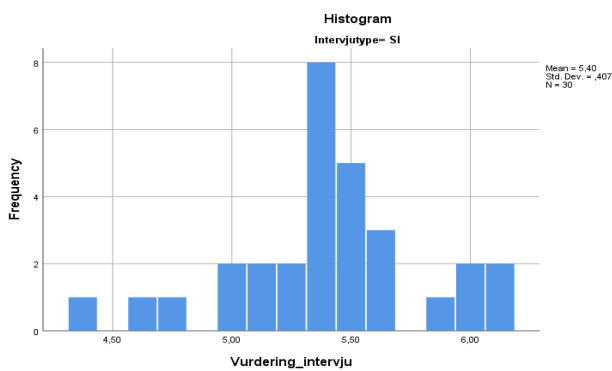
(I tried to appear similar to the interviewer in terms of values, attitudes or beliefs)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Appendiks 8 Normalfordeling vurdering i strukturert intervju for SI og BDI

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Intervjutyype		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Vurdering_intervju	SI	0,175	30	0,019	0,948	30	0,147
	BDI	0,152	30	0,074	0,954	30	0,221

a. Lilliefors Significance Correction



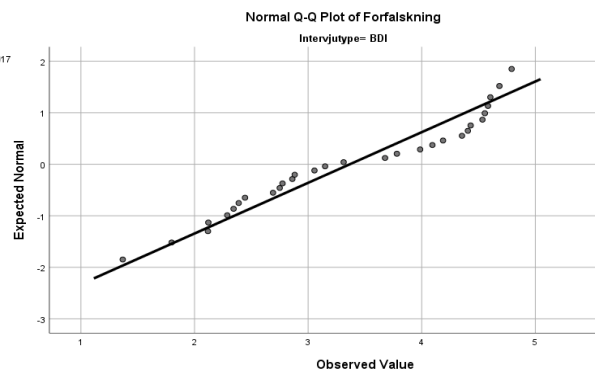
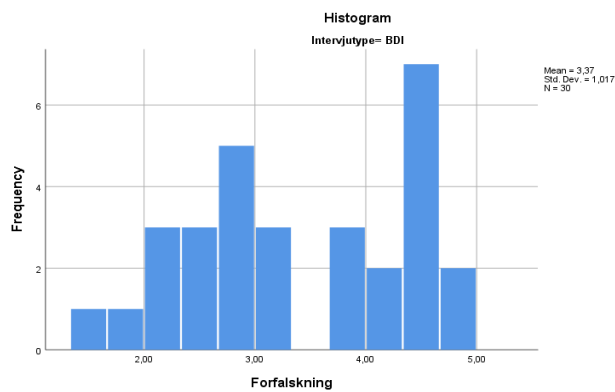
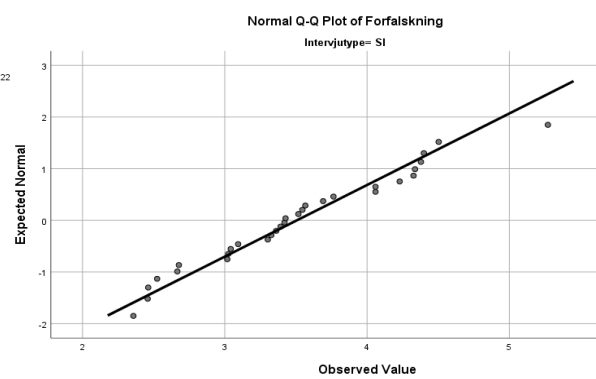
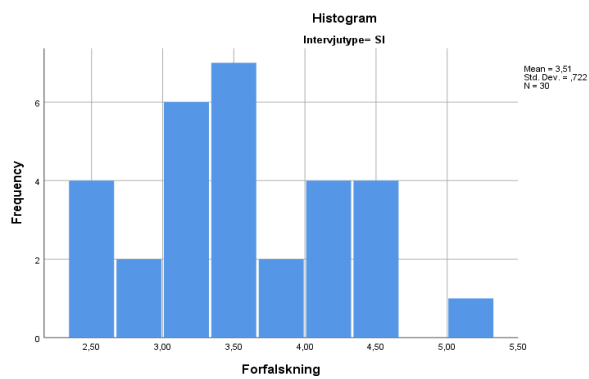
Appendiks 9 Normalfordeling forfalskning for SI og BDI

Tests of Normality

Intervjutyte	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SI	0,101	30	,200*	0,964	30	0,384
BDI	0,134	30	0,178	0,927	30	0,040

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



Appendiks 10 T-test for vurdering i strukturert intervju

		Group Statistics				Independent Samples Test				
Intervjutyype		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t-test for Equality of Means				
Vurdering_intervju	SI	30	5,4000	0,40657	0,07423					
	BDI	30	5,2625	0,45409	0,08290					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Vurdering_intervju	Equal variances assumed	1,950	0,168	1,236	58	0,222	0,13750	0,11128	-0,08525	0,36025
	Equal variances not assumed			1,236	57,306	0,222	0,13750	0,11128	-0,08531	0,36031

Appendiks 11 Mann-Whitney-test for forfalskning

Mann-Whitney Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Svak_imagebygging	SI	30	31,67	950,00
	BDI	30	29,33	880,00
	Total	60		
Smigring	SI	30	31,18	935,50
	BDI	30	29,82	894,50
	Total	60		
Forfalskning	SI	30	31,33	940,00
	BDI	30	29,67	890,00
	Total	60		

Test Statistics^a

	Svak_imagebygging	Smigring	Forfalskning
Mann-Whitney U	415,000	429,500	425,000
Wilcoxon W	880,000	894,500	890,000
Z	-0,518	-0,303	-0,370
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,605	0,762	0,712

a. Grouping Variable: Intervjatype